

**DIE ROL VAN MAATSKAPLIKE WERK IN DIE BEMAGTIGING VAN
PERSONE WAT HUL WERK
DEUR REGSTELLENDEN AKSIE VERLOOR HET**

SUSANNA CORNELIA DU BRUYNE

B.A.(M.W.), M.A.(M.W.)

(PU vir CHO)

Proefskrif voorgelê vir die graad

PHILOSOPHIAE DOCTOR

in

DIE FAKULTEIT GESONDHEIDSWETENSKAPPE

aan die

NOORDWES-UNIVERSITEIT

(POTCHEFSTROOM KAMPUS)

Promotor: Prof P Rankin

Mede-promotor: Dr AG Herbst

November 2007
Potchefstroomkampus

**DIE ROL VAN MAATSKAPLIKE WERK IN DIE BEMAGTIGING VAN PERSONE WAT HUL
WERK
DEUR REGSTELLEND AKSIE VERLOOR HET**

**SC DU BRUYNE
POTCHEFSTROOM
2007**

OPGEDRA AAN DIE VOLGENDE PERSONE:

My moeder, Ria en oorlede vader, Fritz Vosloo

My dogter, Marika Vosloo

My man, Flip du Bruyne

DANKBETUIGINGS

Opregte dank en waardering aan die volgende persone en instansies:

- My Hemelse Vader vir Sy genade en die geleenthede wat Hy aan my bied.
- My moeder, Ria, vir haar onbaatsugtige liefde en ondersteuning deur die jare.
- My suster, Annetjie en haar gesin, vir hulle gebede en motivering.
- My broer, Gideon en sy gesin, vir hulle liefde en aanmoediging.
- My man, Flip en dogter Marika, vir hul aanmoediging en die opofferings wat hulle gemaak het om my studie moontlik te maak.
- My skoonma, Nelie en my skoonfamilie vir hulle belangstelling en ondersteuning.
- Prof Rankin en dr Herbst vir hulle bekwame studieleiding, waardevolle insette en volgehoue ondersteuning.
- Me Doepie de Jongh vir die keurige teksversorging.
- Me Tertia Craven vir die taalkundige versorging van die tydskrifartikels.
- Die personeel van die Ferdinand Postma Biblioteek vir hulle hulp met bronsoektogte en in die besonder aan me Louise Vos en me Erika Rood vir hulle ondersteuning
- Mnr Deon Erwee van die Bethlehem Kinder- en Gesinsorgvereniging vir sy rekenaarhulp en my kollegas by die vereniging vir hulle ondersteuning.
- Me Anneleze Hauptfleisch en my kollegas by die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling in Bethlehem vir hulle hulp, ondersteuning en aanmoediging.
- Al die respondente wat deelgeneem het aan die navorsing en wat bereid was om hulle belewenisse en ervarings te deel om die navorsing moontlik te maak.

**"God gee ons die vrede om te aanvaar
wat ons nie kan verander nie,**

**die moed om dit wat binne ons vermoë is wel
te verander en**

die wysheid om die verskil te ken" - Anon

**SANNETTE DU BRUYNE
BETHLEHEM
2007**

INHOUDSOPGAWE

VOORWOORD	VII
ABSTRACT	VIII
OPSOMMING	X
AFDELING A: ORIËTERING EN AGTERGROND VAN DIE PROJEK	
ORIËTERING EN AGTERGROND VAN DIE PROJEK.....	1
ABSTRACT	1
1. AGTERGROND	1
2. PROBLEEMSTELLING	2
3. SENTRALE TEORETIESE STELLING	4
4. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING	4
4.1 DOELSTELLINGS	4
4.2 DOELWITTE	4
5. NAVORSINGSONTWERP	5
6. DEELNEMERS	7
7. PROSEDURE	8
8. MEETINSTRUMENT	9
9. DATAVERWERKING	10
10. ETIESE ASPEKTE	10
11. INDELING VAN DIE VERSLAG	11
12. PROBLEME ONDERVIND TYDENS DIE ONDERSOEK	12
13. DEFINISIES VAN HOOFKONSEPTE	12
AFDELING B: TYDSKRIFARTIKELS	13
ARTIKEL 1	14
DIE AARD, DOEL EN IMPLIKASIES VAN REGSTELLENDEN AKSIE	14
ABSTRACT	14
1. INLEIDING	14
2. DIE OMSKRYWING VAN KERNBEGRIPE	15
2.1 REGSTELLENDEN AKSIE	15
2.2 DISKRIMINASIE	15

2.3	RASSISME	17
3.	DIE HISTORIESE AARD EN KARAKTER VAN REGSTELLEDE AKSIE	17
3.1	DIE TYDPERK VOOR DIE BEWIND VAN DIE NASIONALE PARTY	18
3.2	DIE BEWINDSTYDPERK VAN DIE NASIONALE PARTY	19
3.3	DIE DEMOKRATIESE TYDPERK.....	22
4.	WETGEWING EN BELEID TEN OPSIGTE VAN REGSTELLEDE AKSIE	23
4.1	SUID-AFRIKAANSE GRONDWET	23
4.2	"WHITE PAPER ON AFFIRMATIVE ACTION IN THE PUBLIC SERVICES"	24
4.3	"EMPOWERMENT EQUITY ACT NO 55 OF 1998	24
5.	DIE DOEL VAN REGSTELLEDE AKSIE.....	26
6.	DIE PROSES VAN REGSTELLEDE AKSIE	28
7.	DIE BELEWING VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE.....	35
7.1	NEGATIEWE BELEWING VAN REGSTELLEDE AKSIE	35
7.2	POSITIEWE BELEWING VAN REGSTELLEDE AKSIE	39
8.	SLOT	41
	BIBLIOGRAFIE	43
	ARTIKEL 2	51
	DIE IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE VIR DIE PERSOON, GESIN EN GEMEENSAP.....	51
	ABSTRACT	51
1.	INLEIDING.....	52
2.	OMSKRYWING VAN KERNBEGRIPE.....	53
2.1	WERK	53
2.2	WERKLOOSHEID EN VORME VAN WERKLOOSHEID	54
2.3	DEFINIËRING VAN WERKLOSE PERSOON	56
3.	TEORIEË WAT VAN TOEPASSING GEMAAK KAN WORD OP DIE BETEKENIS VAN WERK.	57
3.1	BEHOEFTEHIËRARGIETEORIE.....	57
3.2	MENSLIKE VERHOUDINGSTEORIE	58
3.3	VERWAGTINGS- OF VOORUITSIGTEORIE	58
3.4	BEHOEFTE TEORIE.....	59

4.	BETEKENIS VAN WERK	61
5.	IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE VIR DIE PERSOON...	64
5.1	VERLIESE WAT GELEI WORD	65
5.2	EMOSIONELE EN FISIESE GEVOLGE	68
6.	IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE VIR DIE GESIN.....	70
6.1	DALING IN LEWENSTANDAARD	71
6.2	PSIGIESE GEVOLGE.....	72
6.3	VERANDERING IN GESINSVERHOUDINGS	74
7.	IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE VIR DIE GEMEENSKAP	76
8.	SLOT	81
	BIBLIOGRAFIE	82
	ARTIKEL 3	86
	DIE ROL VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN DIE LEWE VAN DIE PERSOON EN GESINNE WAT DEUR DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE GERAAK IS	86
	ABSTRACT	86
1.	INLEIDING.....	87
2.	ONTSTAAN VAN KRISISSE EN GEPAARDGAANDE SPANNING	87
3.	KRISISFASES	89
4.	KRISIS- EN SPANNINGSHANTERING.....	93
5.	KONSEPTUALISERING VAN DIE STERKTEBENADERING EN BEMAGTIGINGSMODEL ...	95
6.	DIE BENUTTING VAN DIE STERKTEBENADERING EN DIE BEMAGTIGINGSMODEL MET 'N KLIËNTSISTEEM GERAAK DEUR REGSTELLEDE AKSIE.....	100
7.	BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK	105
8.	ROLLE VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER.....	108
9.	DIE MAATSKAPLIKE WERKER EN BELEIDSFORMULERING	111
10.	SLOT	113
	BIBLIOGRAFIE	115
	ARTIKEL 4:	117
	GESINDHEDE, ERVARINGS EN UITDAGINGS VAN GESINNE WAT DEUR DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE GERAAK IS.....	117

ABSTRACT	117
1. INLEIDING.....	118
2. SAMEVATTENDE OPSOMMING, BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS	118
3. BESPREKING VAN KWALITATIEWE BEVINDINGE	119
3.1 BESPREKING VAN KWALITATIEWE BEVINDINGE	119
3.2 GROEP 3 RESPONDENTE WAT REEDS GERUIME TYD GELEDE HUL WERK VERLOOR HET	122
3.3 PROFIEL VAN AFHANKLIKE KINDERS IN DIE ONDERSOEKGROEP	125
3.4 PROFIEL VAN DIE AFHANKLIKE KINDERS WAAR DIE BROODWINNER REEDS 'N GERUIME TYD GELEDE SY WERK VERLOOR HET	126
4. IMPAK VAN REGSTELLENDEN AKSIE	126
4.1 GESINDHEID TEENOR WETGEWING EN BELEID	126
4.2 PERSOONLIKE ERVARINGS TEN OPSIGTE VAN REGSTELLENDEN AKSIE	127
4.3 GESINDHEID TEENOR MAATSKAPPY EN KOLLEGAS	128
4.4 NADELE VAN REGSTELLENDEN AKSIE	129
4.5 VOORDELE VAN REGSTELLENDEN AKSIE	133
5. ALGEMENE OPMERKINGS OOR DIE BELEWENISSE VAN DIE RESPONDENTE OOR REGSTELLENDEN AKSIE	134
5.1 NEGATIEWE IMPLIKASIES VIR DIE PERSOON EN ESIN	134
5.2 POSITIEWE IMPLIKASIES VIR DIE PERSOON EN GESIN	139
5.3 REGSTELLENDEN AKSIE EN DIE BETEKENIS VAN WERK	140
6. BEHOEFTE AAN BEMAGTIGING	142
7. SLOT 142	
BIBLIOGRAFIE	144
AFDELING C: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	145
1. INLEIDING.....	146
2. BEREIKING VAN DOELSTELLINGS EN DOELWITTE.....	146
3. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE NAVORSINGSBEVINDINGE.....	148
4. AANBEVELINGS	149
5. TOEKOMSTIGE NAVORSING.....	152
6. SAMEVATTING	152

AFDELING D: ADDENDUMS.....	153
ADDENDUM A: BRIEF AAN RESPONDETNE.....	154
ADDENDUM B: GESPREKSRAAMWERK	156
ADDENDUM C: REDAKSIONELE BELEID/EDITORIAL POLICY	163
ADDENDUM D: SAMEVATTENDE BIBLIOGRAFIE	167
LYS VAN DIAGRAMME	
DIAGRAM 1: DIE PROSES VAN REGSTELLEDE AKSIE IN 'N MAATSKAPPY	32
DIAGRAM 2: SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE EN DIE GEPAARDGAANDE IMPLIKASIES.....	79
DIAGRAM 3: SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE VERLOOP VAN 'N KRISIS.....	90

LYS VAN TABELLE

TABEL 1: GESLAG VAN RESPONDENTE WAT ONLANGS HUL WERK VERLOOR HET	119
TABEL 2: OUDERDOM VAN RESPONDENTE WAT ONLANGS HUL WERK VERLOOR HET	120
TABEL 3: KWALIFIKASIE VAN RESPONDENTE WAT ONLANGS HUL WERK VERLOOR HET	120
TABEL 4: TYDPERK VAN WERKLOOSHEID VAN RESPONDENTE WAT ONLANGS HUL WERK VERLOOR HET	121
TABEL 5: TYDPERK WAT DIE RESPONDENTE IN DIENS VAN DIE MAATSKAPPY WAS	121
TABEL 6: GESLAG VAN DIE RESPONDENTE WAT REEDS ‘N GERUIME TYD GELEDE HUL WERK VERLOOR HET	122
TABEL 7: OUDERDOM VAN DIE RESPONDENTE WAT REEDS ‘N GERUIME TYD GELEDE HUL WERK VERLOOR HET	122
TABEL 8: KWALIFIKASIE VAN DIE RESPONDENTE WAT REEDS ‘N GERUIME TYD GELEDE HUL WERK VERLOOR HET	123
TABEL 9: TYDPERK WAT DIE RESPONDENTE WAT REEDS ‘N GERUIME TYD GELEDE HUL WERK VERLOOR HET, WERKLOOS IS	124
TABEL 10: TYDPERK WAT DIE RESPONDENTE IN DIENS VAN DIE MAATSKAPPY WAS	124
TABEL 11: OUDERDOMME VAN DIE AFHANKLIKE KINDERS IN DIE GESINNE WAAR DIE BROODWINNER ONLANGS WERK VERLOOR HET	125
TABEL 12: OUDERDOMME VAN DIE AFHANKLIKE KINDERS WAAR DIE BROODWINNER ONLANGS WERK VERLOOR HET	126

Hierdie manuskrip word in artikelformaat aangebied in ooreenstemming met Reël A.11.5.3 en A.11.5.4 wat in die Jaarboek van die Potchefstroomse Universiteit vir CHO (2002:17), tans die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit, uiteengesit is. Die inhoud van die tegniese vereiste van die geakkrediteerde vaktydskrifte Die Maatskaplikewerk-Navorsing-Praktisyn / The Social Worker Practitioner-Researcher en Maatskaplikewerk / Social Work (**sien Addendum C**) is as basis gebruik om die artikels te formuleer.

ABSTRACT

The overall objective of this study is to investigate the nature of affirmative action, the implications of the implementation of affirmative action and the role of the social worker, using the strength approach in empowering person, families and communities who are affected by the implementation of affirmative action.

Section A includes the problem statement, the objectives of the research, the methodology and the compilation of the research document. The problem statement is as follows:

- The implementation of affirmative action is a reality and a sensitive subject. Employees are affected by the implementation of affirmative action in either a positive or a negative way. For the employee who is negatively affected it brings about that certain changes have to take place with implications for the person, the family and the community.
- Many people cannot adjust and problems are experienced which has a negative influence on their social well being.
- The persons experience a crisis and the role of the social worker is not clear regarding the empowerment of these people to be empowered through the strength approach to accept the challenge and to overcome the situation.

The problem statement leads to the research and the objectives are to assess the attitude of persons being affected by affirmative action, the experience of persons being affected by affirmative action and the challenges facing the persons who are affected by the implementation of affirmative action.

Section B consists of three articles that form the research document. Each article reports on a certain aspect of the problem statement and the objectives that were formulated. The three articles are the following:

Article 1: The nature, purpose and implications of affirmative action

This article includes a short history on the development of discrimination in South Africa and legislation that led to the implementation of affirmative action. The article also includes the process of the implementation of affirmative action and the negative and positive implications of the implementation of affirmative action.

Article 2: The implications of affirmative action for the person, the family and the community

In this article the focus is on persons and their families who are unemployed due to the implementation of affirmative action. In order to understand the implications it is important to understand what it means to be employed and to be able to provide in you own needs and in the needs of your family. The importance of being employed is also emphasized in certain theories which is briefly discussed and made applicable on the research. The implications for the community is also discussed especially regards to values and norms.

Article 3: The role of the social worker in empowering persons who are unemployed due to affirmative action

In the article emphasis is placed on the crisis that these persons experience and the role of the social worker by using the strength approach to empower persons to overcome the crisis, to overcome the changes and to be empowered to live a full life.

Section C is a summary of the findings and conclusions of the research and recommendations are made.

Section D consists of the addenda. The thesis is concluded with a bibliography.

OPSOMMING

Die oorhoofse doelstelling is om die aard, die doel en implikasies van regstellende aksie na te vors en te bepaal wat die implikasies van die toepassing van regstellende aksie is en hoe die maatskaplike werker hierdie persone, gesinne en gemeenskappe wat daardeur geraak word, kan bemagtig om die uitdagings wat aan hulle gestel word, te bowe te kom.

Afdeling A is die probleemstelling en die doelstellings en gepaardgaande doelwitte wat geformuleer is. Dit sluit verder die metode van navorsing in en die resultate wat deur die empiriese ondersoek bekom is. Die probleemstelling is die volgende:

- Die toepassing van regstellende aksie is 'n werklikheid en 'n sensitiewe onderwerp. Werknemers word positief en of negatief geraak deur die toepassing van regstellende aksie. Vir die persoon en sy gesin wat negatief deur die toepassing van regstellende aksie geraak word, bring dit sekere implikasies mee en aanpassings moet gemaak word.
- Sommige persone is nie in staat om aan te pas by die veranderende omstandighede nie en die gebeurtenis het 'n negatiewe invloed op hul maatskaplike funksionering.
- Die persone ervaar 'n krisis en die rol van die maatskaplike werker moet toegelig word ten opsigte van die dienste wat aan hulle gelewer moet word om hulle te bemagtig deur die sterktebenadering om die krisis te oorkom en die uitdagings te aanvaar om die situasie te bowe te kom.

Hierdie bogenoemde aspekte het aanleiding gegee tot die onderneming van die navorsing en die doelwitte is om die gesindheid en ervarings van persone wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak word te bepaal en te bepaal watter uitdagings die toepassing van regstellende aksie aan hulle stel.

Afdeling B bevat vier artikels. Elke artikel bespreek sekere aspekte soos uiteengesit in die probleemstelling en die doelwitte wat geformuleer is. Die drie artikels is die volgende:

Artikel 1: Die aard, doel en implikasie van regstellende aksie

Die artikel sluit in 'n kort oorsig oor die ontstaan van diskriminasie in Suid-Afrika en beleid wat gelei het tot die toepassing van regstellende aksie. In die artikel word aandag aan die proses van regstellende aksie en die toepassing van regstellende aksie gegee.

Aandag word ook gegee aan die negatiewe en positiewe belewenis van die toepassing van regstellende aksie.

Artikel 2: Die implikasies van die toepassing van regstellende aksie vir die persoon, die gesin en die gemeenskap

In die artikel word daar gefokus op persone wat hul werk as gevolg van die toepassing van regstellende aksie verloor het. Dit is noodsaaklik om te weet watter rol werk in die lewe van die mens vertolk, om te begryp wat die implikasies van werkloosheid is. Aandag word ook gegee aan teorieë wat op werk van toepassing gemaak kan word. Die implikasies vir die gemeenskap word aangedui veral ten opsigte van veranderende waardes en norme.

Artikel 3: Die rol van die maatskaplike werker in die bemagtiging van persone wat hul werk deur die toepassing van regstellende aksie verloor het

In die artikel word die krisismodel bespreek en die sterktebenadering wat die maatskaplike werker moet volg om hierdie persone te bemagtig om die uitdagings wat aan hulle gestel word te bowe te kom ten einde nuwe aanpassings te maak en doeltreffend maatskaplik te kan funksioneer.

Artikel 4: Gesindhede, ervarings en uitdagings van gesinne wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is soos uit die empiriese navorsing verkry.

Afdeling C is die opsomming van die bevindinge en aanbevelings.

Afdeling D is die addendums. Die proefskrif word afgesluit met 'n bibliografie.

**AFDELING A: ORIËTERING EN
AGTERGROND
VAN DIE PROJEK**

ORIËNTERING EN AGTERGROND VAN DIE PROJEK

SC du Bruyne

Departement van Maatskaplike Ontwikkeling

P Rankin

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

AG Herbst

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The purpose of this article is to describe the history of discrimination and the development of legislation that lead to affirmative action and the applicable legislation. It is necessary to understand the factors that lead to the implementation of affirmative action in order to understand the advantages and disadvantages of affirmative action. The purpose of affirmative action is to empower persons from the previous disadvantaged groups to enable them to participate in the labour market on all levels and to provide them with opportunities. The process of affirmative action is based on consultation, identifying of the target group and the implementation based on the White Paper for Affirmative Action and the Employment Equity Act.

The advantages of affirmative action are that everybody has the opportunity to participate in the labour market. Diversity occurs, black managers are appointed as the market must also address the needs of black consumers. The disadvantages of affirmative action is that it is assessed as targeting, like in the past, a specific race group, in this case the whites, and denying these people equal job opportunities and opportunities to achieve their full potential in the labour market.

1. AGTERGROND

Regstellende aksie in Suid-Afrika het 'n werklikheid geword sedert die eerste demokratiese-verkose regering aan bewind gekom het. Die navorser het met verloop van tyd ervaar dat mense wat deur regstellende aksie nadelig geraak was en nie daarby kon aanpas nie in groter wordende getalle om hulp aansoek doen. Dit het aanleiding gegee tot die betrokke navorsingsprojek. Die doel van hierdie artikel is om te rapporteer oor 'n empiriese ondersoek

wat gedoen is oor die gesindhede, ervarings en uitdagings van gesinne wat hulself as 'slagoffers' van regstellende aksie beskou.

2. PROBLEEMSTELLING

Suid – Afrika het 'n hoë werkloosheidsyfer. Hierdie stelling is reeds op 16 Mei 2000 deur die vorige Minister van Handel en Nywerheid, Mnr Alec Erwin, gemaak tydens 'n toespraak in die parlement. Hy het die erns daarvan beklemtoon deur die volgende woorde: "Unemployment levels in South Africa had reached critical proportions." Hy het verder gegaan en die vlak van werkloosheid verder beklemtoon deur te meld dat: "The current level of unemployment is unacceptable." Hierdie stelling word steeds gehandhaaf en word ook bevestig deur Ntuli, (2002:24). Tydens die 2003/2004 begrotingsrede van die Minister van Maatskaplike Ontwikkeling in die Vrystaat (Marshoff, 2003/2004) het die minister ook bevestig dat die vlakke van werkloosheid en armoede onaanvaarbaar is en dat daar daadwerklik opgetree sal moet word om die kwaliteit lewe van die inwoners van Suid-Afrika te verbeter.

Die rede vir die tendens kan aan verskeie faktore toegeskryf word. Volgens die Departement van Arbeid is een van die mees algemene faktore die toename in bevolking en die onvermoeë van die ekonomie om teen dieselfde tempo werk te skep. 'n Verdere bydraende faktor is die gebrek aan geskoolde arbeid soos deur die arbeidsmark aangedui (Department of Labour:2001:24). Tydens die begrotingsrede deur die Minister van Finansies, (Manuel, 2003) op 26 Februarie 2003 het die minister ook gemeld dat die regering strategieë sal moet ontwikkel om werkloosheid aan te spreek en armoede te verlig. Een van die strategieë is om te belê in vaardigheidsontwikkeling.

Werkgeleenthede en 'n inkomste is die sleutel tot rykdom en ook menslike welstand. Indien voldoende werkgeleenthede nie geskep kan word nie, neem werkloosheid toe. Indien geld nie in omloop is nie, neem armoede en maatskaplike agteruitgang toe (Rautenbach, 1999:99 & Huhne, 1999:188). Die gebrek aan vaardighede is een van die faktore wat die Suid-Afrikaanse ekonomie ernstig benadeel. Volgens Mercurio en Mercurio (ongedateer ,17-23) is daar 'n gebrek aan persone wat oor die nodige vaardighede waarvoor daar 'n aanvraag is, beskik. Verder is daar ook 'n wanbalans in die vlakke van kennis en vaardighede in die verskillende bevolkingsgroepe. Om hierdie probleme die hoof te bied is die Nasionale Vaardigheidstrategie tot stand gebring (Ntuli, 2002:1) . Die doel van die dokument is om 'n kultuur te kweek waarvolgens leerprosesse as lewenslank beskou moet word, en dat bepaalde vaardighede aangeleer moet word wat produktiwiteit en ekonomiese groei sal bevorder.

'n Beleid wat oënskynlik nie in ooreenstemming is met die doelwitte van die Nasionale Vaardigheidstrategie nie, is regstellende aksie. Die toepassing van hierdie beleid het radikale veranderinge in die arbeidsmark te weeg gebring. Volgens Rautenbach (1999:171) word die idee geskep dat die formulering van die beleidskrifte ten doel het om die belange van die voorheen benadeelde groep te bevorder. Van die ernstigste gevolge van die beleid van regstellende aksie is die groot hoeveelheid geskoolde en ongeskoolde persone wat nog aktief deel kan hê aan die ekonomie maar wat hul betrekkinge verloor het as gevolg van die toepassing van die beleid. Hierdie persone beskik dikwels oor besondere vaardighede en kennis wat verlore gaan en wat van onskatbare waarde is. Die vraag is ook wat word van hierdie persone. Hoeveel van hulle word weer in diens geneem, hoeveel word heropgelei en bekwaam hulself om 'n ander rigting te volg en weer 'n betrekking te bekom of om 'n eie onderneming te begin. Hoeveel bly werkloos en voer 'n doellose bestaan en word ekonomies afhanklik (Rautenbach, 1999:171).

Vir die persoon en sy gesin hou regstellende aksie volgens die navorser verreikende gevolge in. Indien die implikasies wat die beleid vir die persoon en sy gesin inhou nie reg hanteer word nie, kan dit tot selfvernietiging lei. Persoonlike ervaring dui daarop dat persone wat deur regstellende aksie geraak word en by welsynsorganisasies om hulp aanklop reeds verskeie ontberinge deurgemaak het. Probleme soos armoede, gesinsdisintegrasie, alkoholmisbruik, maatskaplike agteruitgang en psigiese wanfunksionering is van die toestande wat aangemeld word. Die persoon wat die slagoffer van regstellende aksie was ervaar dat hy of sy misluk het. Dit dra by tot 'n swak selfbeeld, min selfvertroue en 'n gevoel van minderwaardigheid en teleurstelling. Die persoon se menswaardigheid word aangetas en hy is moedeloos en sonder 'n toekomsvisie. Sy gemoedstoestand en algemene funksionering word beïnvloed. Slaap- en eetversteurings kom voor tesame met gevoelens van angstigtheid, paniek, frustrasie en aggressie. Verdere simptome is 'n apatiese houding, onttrekking en sosiale isolering. Vir die gesin is een van die belangrikste implikasies dat hul finansiële posisie en ekonomiese sekuriteit en status in die gemeenskap geraak word. Die rolle in die gesin word omgeruil wat verwarring en konflik tot gevolg het. Die gevolge vir die gemeenskap is dat die persone 'n las vir die gemeenskap word en afhanklik raak van die gemeenskap om in hul fisiese behoeftes te voorsien. Verder gee dit aanleiding tot 'n toename in werkloosheid, misdaad en sosiale agteruitgang.

Die voorafgaande is 'n aanduiding van die aanpassings en probleme wat ondervind word wanneer die persoon en sy gesin deur die toepassing van regstellende aksie geraak word. Alhoewel daar voldoende literatuur beskikbaar is oor regstellende aksie is daar weinig literatuur beskikbaar oor dienslewering aan hierdie teikengroep. Die navorser poog dus om

die bestaande benaderings in maatskaplike werk van toepassing te maak en die teorie en die praktyk ten opsigte van die behoeftes van die persone te integreer.

3. SENTRALE TEORETIESE STELLING

Daar is nie voldoende navorsing gedoen oor die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan persone wat hul werk deur regstellende aksie verloor het nie. Indien 'n geskikte benadering en model vir dienslewering geformuleer word sal dienslewering aan hierdie persone verbeter. Die persone sal bemaagtig word om sekere aanpassings te kan maak ten einde doeltreffend maatskaplik te kan funksioneer.

4. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING

Fouchè (2002:107) meld dat die woord "doel" verwys na die breër, meer abstrakte konkrete, meetbare stappe wat geneem word om die beoogde uiteinde of resultate te bereik. Die aanhaling van Fouchè (2002:107) som dit treffend op met die volgende: "The one (goal, purpose or aim) is the 'dream'; the other (objective) is the steps one has to take, one by one, realistically at grass-roots level, within a certain time-span, in order to attain the dream".

4.1 DOELSTELLING

Die oorhoofse doel van die studie is om die belewenisse van persone en hul gesinne wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, vas te stel en die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan hierdie persone aan te dui.

4.2 DOELWITTE

Vanuit die doelstelling is die volgende doelwitte geformuleer om as riglyne vir die empiriese ondersoek te dien:

- Om die gesindhede van persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, te verken.
- Om die ervarings van persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, te verken.

- Om die uitdagings aan persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, te verken.
- Om die rol van die maatskaplike werker in hierdie opsig, te verken.

5. NAVORSINGSONTWERP

Die studie was 'n kwalitatiewe-fenomenologiese benadering (Fouché, 2005:267-273). Die rede hiervoor is dat die belewenisse van gesinne wie se lewens deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, vasgestel moes word.

Die kwalitatiewe benadering poog om dieper betekenis te heg aan menslike ervaring en ryker teoretiese waarnemings te genereer wat nie altyd tot syfers gereduseer kan word nie (Rubin & Babbie, 1997:26). Die benadering is nie-positivisties, fenomenologies, interpreterend en holisties van aard en poog hoofsaaklik om die sosiale wêreld en die betekenis wat mense daaraan heg, te verstaan (Fouché & Delport, 2002:76). Hierdie benadering was dus uiters geskik aangesien kwalitatiewe navorsing betekenis, ervarings en persepsies ontlok. Verder word beskrywende inligting bekom wat verder aangevul word deur begrip en eie natuurlike en beskrywende waarneming eerder as gekontroleerde meting. In die navorsing het die navorser dus hoofsaaklik van beskrywende navorsing en eie waarneming en ervaring gebruik bemaak wat dan wetenskap beantwoord is.

Die kwalitatiewe benadering behels volgens Neuman (1997:329) die volgende:

- Die kwalitatiewe benadering konsentreer op die sosiale werklikheid.
- Die kwalitatiewe benadering fokus op interaktiewe prosesse en/ of gebeure.
- Die kwalitatiewe benadering is situasioneel beperk.
- Deur die kwalitatiewe benadering ontdek die navorser betekenis in die data wat versamel is.
- Die konsepte in die kwalitatiewe benadering is in die vorm van temas, motiewe en veralgemenings.
- Meting in die kwalitatiewe benadering geskied wanneer nodig en word nie noodwendig vooruit beplan nie. Die meting is baie keer spesifiek tot die individuele omstandighede.

- Die data is in die vorm van woorde, verkry vanuit dokumente en waarneming. Outentisiteit is belangrik.
- Die navorsingsprosedure is spesifiek en herhaling kom selfde voor.
- In die kwalitatiewe benadering vind tematiese analise plaas deur temas of veralgemenings wat vanuit die data gegenereer is en dit op so 'n manier te organiseer dat dit 'n sinvolle beeld vorm (Neuman, 1997:329).

Verskillende bronne van inligting is gebruik rakende dieselfde onderwerp. Hierdie benutting van verskillende bronne om inligting te bekom, word triangulering genoem. Hierdeur word die betroubaarheid van resultate ook verhoog (De Vos, 2002:341).

Neuman (1997:21) meld dat navorsers twee benaderings kan volg wanneer maatskaplike navorsing onderneem word. Die eerste benadering kan wees om deur middel van die navorsing kennis te bevorder. Die tweede benadering kan wees om die navorsing te gebruik om spesifieke probleme op te los. Die groep navorsers wat meer kennis wil inwin rakende die fundamentele aard van sosiale realiteite doen basiese navorsing. Die meer toegepaste navorsers wil in teenstelling, kennis toepas en aanpas om spesifieke, praktiese probleme te hanteer. Fouché (2002:108) sluit hierby aan en meld dat basiese navorsing 'n kennisbasis daartel en teoretiese resultate lewer, terwyl die toegepaste navorsing gerig is op die oplossing van probleme in die praktyk en dus praktiese resultate lewer. Hierdie navorsingstudie het 'n toegepaste navorsingsdoel, aangesien die studie gerig is op die oplossing van 'n spesifieke probleem in die praktyk. Die spesifieke probleem (die dienslewering aan persone wat deur regstellende aksie geraak word), word deur toegepaste navorsing aangespreek in 'n poging om maatskaplike werkers te bemagtig om hierdie persone toe te rus en te bemagtig vir die aanpassings wat gemaak moet word om weer doeltreffend maatskaplik te kan funksioneer.

Die navorser poog verder om 'n volledige beeld te skep van die implikasies van regstellende aksie en hoe dit die persoon en sy gesin op fisiese, psigiese en maatskaplike gebied raak en ook aan te dui wat die implikasies vir die gemeenskap is. Die navorser maak dus van beskrywende navorsing gebruik. Beskrywende navorsing verteenwoordig volgens Neuman (1997:19-20) die prentjie van die spesifieke kenmerke van 'n situasie, sosiale omstandighede of verhoudings en fokus op vrae soos "hoe?" en "wie?". Die kwalitatiewe komponent van die navorsing is dus die omvattende beskrywing van die implikasies van regstellende aksie vir die persoon, sy gesin en die gemeenskap om beter begrip te vorm van hoe hierdie gebeure die persone se funksionering raak en wat die behoeftes aan dienslewering is.

Die navorser het van gevallestudies as navorsingstrategie, gebruik gemaak. 'n Gevallestudie is volgens Creswell (2002:275) die verkenning of in-diepte analise van 'n sisteem, begrens deur tyd en /of plek. Die geval wat bestudeer word is volgens Babbie (2001:285) 'n proses, aktiwiteit, gebeurtenis, program, tydspanne, persoon of persone. Die verkenning en beskrywing van die geval vind plaas deur omvattende in diepte data insamelmodes, wat verskeie bronne van inligting betrek wat ryk is in konteks (Fouché, 2002:275).

Die navorser werk vanuit 'n kwalitatiewe-fenomenologiese perspektief wat gebaseer is op die aanname dat persone verstaan moet word binne die konteks van hul voortdurende verhouding met hul omgewing. Persone ontdek hulself opnuut en herbevestig hul bestaan voortdurend volgens hul persepsies van realiteit (Corey, 2001:195). Die navorser het dus gefokus op die direkte ervaring en huidige behoeftes van die respondente, eerder om op 'n abstrakte wyse oor die situasie te praat.

Data insameling het plaasgevind tydens die gestruktureerde onderhoude wat gevoer is. Die navorser het die data ingesamel deur gebruik te maak van selfrapporterende vraelyste wat deur die navorser opgestel is. Verder het die navorser die gedrag en optrede van die respondente waargeneem en opgeteken. Volledige prosenotes ten opsigte van elke respondent is ook gemaak. Die inligting wat deur die verskillende groepe respondente verkry is, is geanaliseer en vergelykings is gemaak ten einde sekere tendense te bepaal en aanbeveling te maak ten opsigte van die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan hierdie persone.

6. DEELNEMERS

Die deelnemers is deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproef op 'n nie-waarskynlikheidsbasis geselekteer en is gekies uit werknemers van maatskappye en hulle gesinne wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, wat opgespoor kon word. Die navorser het van hierdie steekproefraamwerk gebruik gemaak, aangesien 'n voltooide steekproefraamwerk nie beskikbaar is nie (Mouton & Marais, 1990:45,53 en 164). Sodanige manier van steekproefneming word grootliks gebaseer op die oordeel van die navorser (Strydom & Venter, 2002:207).

Die deelnemers in groep 1 het bestaan uit 12 werknemers wat onlangs (van 0-12 maande) weens regstellende aksie hul werk verloor het en hulle 12 eggenote wat groep 2 gevorm het. Groep 3 het bestaan uit 12 werknemers wat hulle werk reeds 'n geruime tyd gelede (13 maande en langer) verloor het, en hulle eggenotes wat groep 4 gevorm het. In totaal het die ondersoekgroep bestaan uit 48 volwassenes. Twee en dertig kinders is by die navorsing

betrek wat afkomstig was uit beide fokus groep1 waarby onlangse werksverlies voorgekom het en groep 3 waarby werksverlies reeds 'ngeruime tyd voorkom. By fokusgroep 1 was daar 17 kinders by betrokke. Die aantal kinders by fokusgroep 3 was 15.

7. PROSEDURE

• LITERATUURSTUDIE

Die doel van die literatuurstudie is om 'n duideliker begrip van die aard en betekenis van die probleem wat geïdentifiseer is daar te stel (Fouché & Delport, 2002:127). Betekenisvolle navorsing kan volgens Strydom (2002:211) slegs geskied wanneer die navorser homself/haarself vergewis van bestaande kennis rakende die navorsingsontwerp. 'n Literatuurstudie is gedoen oor aspekte wat met regstellende aksie verband hou en ter toeligting van die probleem sou dien. Aspekte wat ondersoek was is die betekenis van werk vir die persoon, die implikasies van die toepassing van regstellende aksie vir die persoon, die gesin en die gemeenskap en die rol van die maatskaplike werker in die bemagtiging van die betrokkenes om die probleme wat voorkom, te bowe te kom.

Gepubliseerde wetenskaplike nasionale-sowel as internasionale bronne is gebruik wat boeke, tydskrifte, verhandelings, proefskrifte en internetartikels ingesluit het. Ongepubliseerde verslae sowel as bydraes in populêre bronne en media in die vorm van koerante en tydskrifte is gebruik om plaaslike en hedendaagse gebeurtenisse te verken. Verder is ook gebruik gemaak van relevante beleidsdokumente en wette. Daar is hoofsaaklik gekonsentreer op resente bronne, maar historiese bronne is ook gebruik vanweë hul betekenisvolle inligting.

Persoonlike-en telefoniese onderhoude is ook gevoer met beamptes van verskeie staatsdepartemente, vakbond verteenwoordigers en kundiges op die gebied van regstellende aksie ten einde 'n meer volledige beeld te verkry rakende bestaande kennis en probleme in die praktyk.

• LOODSONDERSOEK

'n Loodsondersoek is uitgevoer aangesien hierdie navorsingsterrein 'n relatiewe onbekende terrein is en duidelikheid oor sekere aangeleenthede ten opsigte van die studie verkry moes word (Fouché & Delport, 2005:82; Strydom, 2003:78). Alhoewel daar nie aan alle aspekte dieselfde aandag gegee is nie, is al vier die komponente van die loodsondersoek ingesluit.

'n Aanvanklike verkenningstudie is uitgevoer waartydens gevind is dat daar voldoende literatuur oor regstellende aksie, veral ook in Suid-Afrika, bestaan maar nie oor die rol van die

maatskaplike werker in hierdie verband nie. Verder is verkennende gesprekke gevoer met kenners op die gebied soos die vakunie Solidariteit en die assistentbestuurder by die plaaslike Departement van Arbeid in Bethlehem. Die persone het waardevolle inligting verskaf. Daar is ook gesprekke gevoer met werknemers wat deur regstellende aksie geraak is ten einde die uitvoerbaarheid van die studie vas te stel. Voldoende gesinne wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, kon opgespoor word wat die studie uitvoerbaar gemaak het. Die gespreksraamwerk wat vir die fokusgroepe gebruik sou word is ook met behulp van gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, getoets.

- **DIE HOOFONDERSOEK**

Nadat die verkenningstudie afgehandel was, kon die hoofondersoek beplan word, die gespreksraamwerk gefinaliseer word en die deelnemers vir die hoofondersoek geselekteer word.

- **DIE SAMESTELLING VAN DIE FOKUSGROEPE**

Die inligting wat vir die ondersoek benodig sou word, is by wyse van vier fokusgroepe verkry. Die eerste fokusgroep het bestaan uit 12 werknemers wat hulle werk onlangs (0-12 maande) verloor het, met die tweede groep wat bestaan het uit die eerste groep se eggenotes, 12 in totaliteit. Die derde fokusgroep het bestaan uit 12 werknemers wat hulle werk vir 'n geruime tyd (13 maande en langer) gelede reeds verloor het, met die vierde groep wat bestaan het uit die tweede groep se eggenotes, 12 in totaliteit. In totaliteit was daar 32 kindes wat afkomstig was uit die gesinne waar daar onlangs (17 kinders) sowel as 'n geruime tyd gelede (15 kinders) werksverlies voorgekom het. Die rasionaal vir die vier fokusgroepe was om die navorser in staat te stel om sinvolle vergelykings te maak en te bepaal of daar 'n verskil in die belewingswêreld van die groep respondente is en watter aanpassings die respondente gemaak het. Persone se aanpassings by hulle situasie kan met verloop van tyd verander. Die aanname waarop hierdie besluit berus is dat persone wat hul werk reeds 'n geruime tyd gelede verloor het, waarskynlik aanpassings sou maak wat persone wat onlangs hul werk verloor het, moontlik nog nie sou kon maak nie of in die proses is om te maak.

8. MEETINSTRUMENT

'n Gespreksraamwerk wat vooraf getoets en verfyn is, is gebruik as instrument vir dataversameling. Die vrae van die selfontwerpte vraelys was oop vrae. Die vraelys is tydens persoonlike onderhoude met die respondente bespreek om die rykste of doeltreffendste inligting te bekom (Strydom & Delport, 2005:532).

9. DATAVERWERKING

Data is ingesamel onder die oorkoepelende tema van die rol van maatskaplike werk in die bemagtiging van persone wat hul werk deur regstellende aksie verloor het. Onder hierdie oorkoepelende tema is sub-temas ontwerp wat die data meer hanteerbaar en meetbaar gemaak het.

Vanweë die oorwegend kwalitatiewe aard van die ondersoek moes die data deur die ondersoeker self per hand verwerk word deur die klassifisering en ordening van die data ten einde tendense en temas te identifiseer.

10 ETIESE ASPEKTE

Dit is noodsaaklik dat navorsers hulself moet vergewis van wat algemeen aanvaar word as behoorlik en onbehoorlik in wetenskaplike navorsing (Babbie, 2001:470 & Strydom, 2002:62). Volgens Strydom (2002:63) verskil die konsepte van etiek, waardes, moraliteit, gemeenskapstandaarde, wette en profesionaliteit van mekaar, sonder om noodwendig wedersyds eksklusief te wees. Babbie (2001:470) beskou waardes as aanwysers vir dit wat goed en wenslik is, terwyl beide etiek en moraliteit verwys na dit wat reg en verkeerd is. Strydom (2002:63) definieer etiek vir navorsers as: ".....a set of moral principles that are suggested by an individual or group, are subsequently widely accepted and offer rules and behavioral expectations about the most correct conduct towards experimental subjects and respondents, employers, sponsors, other researchers, assistants and students". Volgens Strydom (2005:57-58) verwys professionele etiek na die beginsels wat veronderstel is om die regte en verantwoordelikhede van navorsers en praktisyns in maatskaplike werk, in hulle verhouding met mekaar en met ander, insluitende werknemers, proefpersone, kliënte en hul studente te verseker. Die etiese riglyne beskerm die respondente en die navorser en gee rigting oor data wat ingesamel word en rig optrede na aanvaarbare en betekenisvolle doelstellings.

As gevolg van die sensitiewe aard van die navorsing is met sorg aandag gegee aan die etiese aspekte. Die integriteit van die empiriese studie is gewaarborg deur die toepassing van die volgende etiese beginsels (Marlow, 2001:25-26 & Strydom, 2005:58).

- Die respondente mag geen skade, fisies of emosioneel aangedoen word nie. Dit is bereik deur die ongemaksvlakke van die respondente waar te neem en daarop te reageer, indien nodig.

- Privaatheid mag nie geskend word nie. Dit is bereik deurdat die data wat die navorser versamel het, self verwerk is en as vertroulik bestempel is. Onderhoue het ook in 'n kantoor met 'n neutrale atmosfeer plaasgevind.
- Die navorser moet bekwaam en professioneel optree en voortdurend op die ondersoek gefokus bly en 'n navorsingsperspektief bly handhaaf. Dit is bereik deurdat die respondente wat 'n behoefte aan dienslewering het verwys is na geskikte hulpbronne. Verder het die navorser professioneel opgetree deur objektief te bly en die respondente die geleentheid tot kataris en klarifikasie te verleen.

Die navorser het die volgende etiese riglyne daargestel as standarde waarvolgens die navorsingsproses en die navorser se optrede en gedrag gerig is ten einde te verseker dat betroubare resultate bekom kan word:

- Die respondente is vooraf ingelig oor die doel en die aard van die navorsing te einde hulle te bemagtig om ingeligte besluite ten opsigte van die navorsing, te neem (**sien Addendum A**).
- Die navorser het die vrywilligheid van deelname teenoor hulle benadruk en hulle verseker dat hulle te enige tyd sou kon onttrek, indien hulle dit so sou verkies.
- Die versekering is verder aan die respondente gegee dat hulle anoniem sou bly en dat vertroulikheid van die data, hulle identiteit en hulle menings gewaarborg sou word.

Die navorsingsvoorstel van hierdie ondersoek is aan die etiese komitee van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus voorgelê en navorsing is goedgekeur. Die projeknommer is 04K04.

11. INDELING VAN DIE VERSLAG

Die verslag is in vier dele verdeel. Die eerste (huidige) afdeling beslaan 'n oriëntering ten opsigte van en 'n beskrywing van die aard van die projek. Die tweede afdeling bevat die vier tydskrifartikels en die laaste afdeling is gebruik om die gevolgtrekkings en aanbevelings te formuleer.

Verder word die toepaslike bylaes in die verslag gevind, tesame met die oorkoepelende bibliografie.

12. PROBLEME ONDERVIND TYDENS DIE ONDERSOEK

Benewens die feit dat daar nie werklik literatuur oor die rol van maatskaplike werkers ten opsigte van die “slagoffers” van regstellende aksie bestaan, en toepassings in terme van bestaande teorie gemaak moes word nie, het die navorser nie onoorkomelike probleme ondervind nie. Die respondente is met redelike gemak in die hande gekry en het inligting vryelik beskikbaar gestel. Daar is weinig inligting oor die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan persone waarby werksverlies voorkom as gevolg van regstellende aksie.

13. DEFINISIES VAN HOOFKONSEPTE

Die toepaslike en relevante konsepte word in die onderskeie artikels bespreek.

AFDELING B
TYDSKRIFARTIKELS

ARTIKEL 1

DIE AARD, DOEL EN IMPLIKASIES VAN REGSTELLENDEN AKSIE

SC du Bruyne

Departement van Maatskaplike Ontwikkeling

P Rankin

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

AG Herbst

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The purpose of this article is to describe the meaning of being employed and to give a short summary of some theories that can be made applicable to work. It is necessary to understand what it means to be employed in order to understand the implications of being unemployed. In this article the focus is the unemployed and the implications of being unemployed due to the implementation of affirmative action. Being unemployed has implications for the person, the family and the community. A discussion on the implications is presented and a diagram is provided on the implications of affirmative action. If unemployment lingers on and the period of unemployment becomes too long, it may result in poverty.

1. INLEIDING

Die doel met hierdie artikel is om die aard, doel en implikasies van regstellende aksie te beskryf, sowel as die praktyk wat daaruit vloei. Die fokus van hierdie artikel is op persone wat hulle werk as gevolg van die toepassing van regstellende aksie verloor het, sowel as hulle gesinne. Die omstandighede wat in Suid-Afrika die stimulus was vir die ontwikkeling van 'n beleid van regstellende aksie, sal oorsigtelik bespreek word, gevolg deur 'n bespreking van die implikasies wat dit vir die mens se werkslewe inhou. Die doel van hierdie bespreking is om die konteks uit te beeld waarbinne die maatskaplike werker dienslewering in hierdie verband moet beplan. Hierdie artikel hou verband met ander artikels waarin die verskillende aspekte van die maatskaplike problematiek wat rondom regstellende aksie ontstaan, beskryf en ontleed word.

Die doel van regstellende aksie is om aan persone van aangewese groepe die geleentheid te bied tot gelyke indiensneming. Die aangewese groepe verwys na swart persone, insluitende Kleurlinge en Indiërs. Die toepassing van regstellende aksie is soms 'n emosionele onderwerp, waaraan verskeie interpretasies gekoppel word. Die wyse waarop die persoon sal reageer sal afhang van die persoon se verwysingsraamwerk en die mate waartoe die persoon aan die toepassing van regstellende aksie blootgestel was. Regstellende aksie kan deur die aangewese groepe ervaar word as kanse wat hulle het om deel te neem aan geleenthede waarvoor hulle nie voorheen beskik het nie, veral ten opsigte van werksgeleenthede en gevolglik ook rykdom. Hierdie groep persone beskou dus die toepassing van regstellende aksie as *bemagtiging om deel te hê aan die welvaart van die land*. Aan die anderkant kan persone, veral blankes, die toepassing van regstellende aksie as 'n bedreiging beskou. Die uitgangspunt is dat daar vir die blankes in die werksplek weinig toekomsmoontlikhede bestaan as gevolg van die wyse waarop regstellende aksie toegepas word.

2. DIE OMSKRYWING VAN KERNBEGRIPE

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word slegs enkele kernbegrippe omskryf.

2.1 REGSTELLEDE AKSIE

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word die omskrywing van die begrip soos uiteengesit in die "White Paper on Affirmative Action" as die vertrekpunt gebruik. Regstellende aksie word in die dokument gedefinieer as "... the additional corrective steps which must be taken in order that those who have been historically disadvantaged by unfair discrimination are able to derive full benefit from an equitable employment environment" (SA, 1998:48). Die begrip regstellende aksie word deur verskeie outeurs omskryf. Opsommend dui regstellende aksie op beleid wat daarop gemik is om die ongelykhede wat op sosio-ekonomiese- en maatskaplike gebied, as gevolg van diskriminasie, voorgekom het uit te skakel. Dit bring mee dat die aangewese groepe op voorkeurbehandeling aanspraak maak (Barker, 1992:264; De Gay, 2002:1; Innes, 1993:4 ; Wingrove, 1993:7). Die outeurs Herholdt en Marx (1999:14) se definiering van die begrip regstellende aksie stem ooreen met die voorafgaande outeurs, maar voeg nog 'n belangrike aspek by, naamlik die totstandkoming van diversiteit, wat aanleiding kan gee tot 'n effektiewe arbeidsmag om die doelwitte van die organisasie te bevorder. Die definisie van die outeurs is soos volg: "... affirmative action can be defined as processes applied by organizations to enhance equity, correct past discrimination, and develop and empower members of disadvantaged groups to create a diverse yet effective workforce which will strive to achieve organizational goals". Nog 'n belangrike faset wat deur De Bruyn (1996:5) en Pillay (1998:9) beklemtoon word is dat die toepassing van regstellende

aksie 'n tydelike proses moet wees om gelyke werksgeleenthede vir almal daar te stel. 'n Volgende belangrike aspek is dat die standarde nie mag daal nie en dat persone wat in sekere posisies is en presteer, nie onregverdig benadeel mag word nie. Ten spyte van hierdie beginsel wil dit egter voorkom asof die toepassing van regstellende aksie nie 'n tydelike proses is nie en dat dit steeds voortduur.

2.2 DISKRIMINASIE

Volgens Barker (1992:xiv) en Barker (1999:239) dui diskriminasie op die minderwaardige behandeling van persone, veral in die werksplek, ten opsigte van sekere aspekte wat nie arbeidsverwant is, soos kwalifikasie en ondervinding nie, maar op grond van onder andere, byvoorbeeld etnisiteit en geslag.

De Gay (2002:1), Govender (2001:571) en Halsey (2002:1) se siening is dat diskriminasie neerkom op voorkeurbehandeling aan persone op grond van ras, geslag, seksualiteit en religie, veral in die werksplek, ten opsigte van werwing, aanstelling en bevordering van die persone uit aangewese groepe.

Vir die doeleindes van die navorsing word die definisie in die beleidsdokument "White Paper on Affirmative Action" as vertrekpunt gebruik. Diskriminasie verwys na: "... measures, attitudes and behaviours that obstruct the enjoyment of equal rights and opportunities in employment of Black people, women and people with disabilities" (SA, 1998:37). Daar is verskeie vorme van diskriminasie en een van die vorme is rasse-diskriminasie wat soos volg deur Banton (2002:3) gedefinieer word: "... any distinction, exclusion, restriction, or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment, or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedom in the political, economic, social, cultural, or any other field of public life".

Arbeidsdiskriminasie kom ook voor en in die navorsing word daar op arbeidsdiskriminasie gekonsentreer. Arbeidsdiskriminasie verwys na: "... the inferior treatment of some workers owing to factors not related to the labour market, such as the fact that they are females, blacks, and so forth". (Barker, 1992:154). Van der Merwe (2007:23) meld dat arbeidsdiskriminasie verwys na: "Discrimination at work means that an employee is treated unfairly for reasons unrelated to his/her job skills. It can take on various forms, of which many are prohibited by laws such as the Labour Relations Act".

Arbeidsdiskriminasie kom dus voor wanneer meriete nie noodwendig die basis is vir werwing, aanstellings en bevorderings nie. Die persoon is waarskynlik 'n geskikte kandidaat vir die pos, maar word weggewys op rasse- of ander gronde.

2.3 RASSISME

Rassisme is volgens Jackson (2002:1) "... the belief that one's own ethnic stock is superior to others, or as the belief that culture and behaviour are rooted in race ... it is a national obsession". Die definisie van Jackson word verder ondersteun deur Banton (2002:1) met die volgende: "... an assumption that inherited biological differences cause some human subpopulation to be fundamentally different from, or superior to, others". Frederickson (2002:1) sluit hierby aan en meld dat rassisme die vyandige en negatiewe gevoelens is wat een ras teenoor 'n ander ras openbaar, gebaseer op mening en oordeel (Frederickson, 2002:1).

Die verband tussen rassisme en diskriminasie is duidelik wanneer die omskrywings van die twee begrippe ontleed word. Rassisme sal heel waarskynlik op verskeie terreine tot diskriminasie aanleiding gee. Dit beteken egter nie dat rassisme deur middel van regstellende aksie sal verdwyn nie. Inteendeel, dit mag dit vererger soos die betrokkenes, veral "slagoffers", se houdings verhard.

3. DIE HISTORIESE AARD EN KARAKTER VAN REGSTELLENDEN AKSIE

In Suid-Afrika is daar teen persone gediskrimineer op grond van hulle velkleur. Die blanke het sy politieke en ekonomiese heerskappy gehandhaaf en apartheidsmaatreëls het die blanke se posisie verskans, sodat hulle nie deur mededinging met anderskleuriges benadeel sou word nie. Hierdie optrede en diskriminasie het gelei tot die latere toepassing van regstellende aksie (Van der Merwe, 1994:1-2).

Regstellende aksie in Suid-Afrika moet beoordeel word teen die agtergrond van die vorige regering se apartheidsbeleid. Die werkplek was een van vele lewensterreine waar die apartheidsbeleid toegepas is (Nel, Swanepoel, Kirsten, Erasmus & Tsabadi, 2005:26-27). Deur te kan werk word verskeie van die mens se behoeftes bevredig. Indien die persoon die geleentheid ontnem word om te kan werk, lei dit tot frustrasies en hou dit implikasies in. Die noodsaaklikheid van werk en die implikasies wat werkloosheid as gevolg van die toepassing van regstellende aksie inhou, word in 'n volgende artikel bespreek. Verskeie vorme van diskriminasie, waarvan werksreservering een voorbeeld is, het in die vorige bedeling in die werksplek voorgekom. Dit het gelei tot ontevredenheid, wat op arbeidsonrus uitgeloop het, en die totstandkoming van swart vakbonde (Nel *et al.*, 2005:73-76).

Die Sullivan-gedragkode wat in 1978 op maatskappye in die VSA toegepas is, het aanleiding gegee tot die toepassing van regstellende aksie-programme in Suid-Afrika (Burns,

1992:12; De Bruyn; 1996:1; Herholdt & Marx, 1999:2-3 ; Thomas, 1996:6). Die doel van die toepassing van regstellende aksie in die Verenigde State van Amerika (VSA) , was om aangewese groepe in te sluit in alle aspekte van die lewe en ongelykhede, wat met apartheid geassosieer was, aan te spreek. In die werksplek was die doel gelyke en regverdige indiensneming, gelyke besoldiging vir dieselfde werk, die opleiding van nie-blankes en om hulle te bemagtig om klerklike, administratiewe en tegniese werk te verrig en as toesighouers op te tree. Verder moes hulle hul regmatige plek in die ekonomie inneem (Herholdt & Marx, 1999:1-3). Dit kan dus aanvaar word dat die Sullivan-gedragkode 'n groot invloed gehad het op die ontwikkeling van 'n veranderende arbeidsbedeling in Suid-Afrika.

Vervolgens word 'n oorsig ten opsigte van die ontstaan en ontwikkeling van apartheid en diskriminasie, soos dit veral neerslag gevind het op die arbeidsterrein, gegee. Vir die doeleindes van hierdie navorsing word die historiese verloop in drie tydperke opgedeel. Die eerste tydperk is die tydperk voor die bewind van die Nasionale Party. Die tweede tydperk is die bewindstydperk van die Nasionale Party en die derde tydperk is die tydperk van demokrasie.

3.1 DIE TYDPERK VOOR DIE BEWIND VAN DIE NASIONALE PARTY

In 1652 met die eerste Europese nedersetting in die Kaap, het Europeërs na Suid-Afrika gekom met vooropgestelde idees en kulture wat 'n invloed gehad het op die formulering van wetgewing. Die Europeërs het gekom met wapens en het die plaaslike bevolking verdryf. Hulle het hul grond beset, toegespan en hulle beroof van hul besittings, insluitende vee en weigronde. Die ekonomie van die land was hoofsaaklik 'n landbou-ekonomie. Op handelsgebied het hulle die plaaslike bevolking uitgebuit. Baie van die plaaslike bevolking is gebruik as arbeiders of is as slawe verkoop. Die belangstelling van die Westerse wêreld in Suidelike Afrika en die inisiatiewe tot koloniserings deur Brittanje het aanleiding gegee tot die Groot Trek, wat meegebring het dat die blankes die binneland verken het, en al hoe meer grond aan hulself toegeken het (Esterhuyse, 1981:26-27; Nel *et al.*, 2005:69-70; Smith, 1987:9 ; Wilson & Ramphela, 1989:190-192).

Met die ontwikkeling van die mynbou en die ontdekking van goud en diamante het nuwe werkseleenthede ontwikkel. Daar was 'n gebrek aan geskoolde werknemers en persone wat oor die nodige vaardighede beskik het. Gevolglik het baie blankes veral uit Brittanje en Australië na Suid-Afrika gekom om in die myne en opkomende industrieë te werk. Dit het tot gevolg gehad dat die geskoolde werk meestal deur blankes verrig is. Die ongeskoolde werk is deur die swartes verrig, en hulle status in die werksplek was die van arbeider en bediendes (Bendix, 2001:57 ; Venter, 2003:36). Blankes het veral by die mynbou gebaat. Dit het meegebring dat sekere poste in die mynbou, asook die privaatsektor en staatsdepartemente

vir blankes gereserveer is. Beleid is geformuleer wat verseker het dat die blankes in diens geneem is, in plaas van goedkoper swart arbeiders (Bendix, 2001:56; Herholdt & Marx, 1999:36; Pillay, 1998:12 ; Venter, 2003:36).

Die blankes het oor politieke en sosiale magte beskik. Sodoende is sekere poste vir hulle gereserveer en dispariteite ten opsigte van salarisse het voorgekom. Die gaping tussen die rasse het vergroot, wat aanleiding gegee het tot maatskaplike ongelykhede (Bendix, 2001:57; Nel *et al.*, 2005:69-70; Oberholster, 1988:50; Smith, 1987:54-56 ; Venter, 2003:35-36).

'n Kleurkode is gebruik waarvolgens poste toegeken is. Die stelsel word soos volg deur Venter (2003:33) beskryf: "... government sought to divide the nation along racial lines. In the process blacks were relegated to the status of second-class citizens in all spheres of life". Velkleur is gebruik om te diskrimineer, en arbeidsdiskriminasie het voorgekom (Esterhuysen, 1981:42-43 ; Gerber, Nel & Van Dyk, 1992:80). Innes (1993:13) bevestig die standpunt van die outeurs met die volgende: "Job reservation ensured that black people were legally barred from undertaking a wide category of work simply because of the colour of their skin, and regardless of whether or not they had the skills to undertake the job".

Die regering se beleid om rasse-indeling te gebruik om onderskeid tussen die verskillende rasse op politieke en sosio-ekonomiese gebied te maak, het ingrypende gevolge gehad, en het aanleiding gegee tot 'n teelaarde vir verskeie probleme (Venter, 2003:33). Rassediskriminasie en gevolglik ook arbeidsdiskriminasie het reeds van die vroegste tye voorgekom. Die standpunt van die navorser word ook deur Giliomee en Schlemmer (1991:2) bevestig met die volgende: "... race has become the most important factor determining divisions within the society and it created new social tensions". Hierdie standpunt van die outeurs word verder beklemtoon deur Montsi (1993:55) met hierdie baie belangrike standpunt, naamlik: "... apartheid policies and their application have emphasized colour and cultural differences in a negative sense".

Rassediskriminasie het al hoe meer na vore getree en dit het gelei tot die totstandkoming van verskeie politieke partye en vakbonde om die regte van die betrokke groepe te beskerm. Giliomee en Schlemmer (1991:4) beklemtoon die gevolge van rassediskriminasie met die volgende: "Whites wanted blacks apart in order to keep them 'under and inferior'".

3.2 DIE BEWINDSTYDPERK VAN DIE NASIONALE PARTY

Die Nasionale Party (NP) het in 1948 aan bewind gekom. Die tydperk is gekenmerk deur algemene ontevredenheid, werkseleenthede was skaars, en die spanning tussen die verskillende bevolkingsgroepe het toegeneem (Bendix, 2001:66 ; Venter, 2003:39).

In 1948 onder die regering van mnr Malan, het die NP die konsep van apartheid na vore gebring, en streng wetgewing is toegepas om rasse segregasie op ekonomiese, politieke, geografiese en sosiale gebied tot stand te bring. Die NP het hulle beleid regverdig met die volgende uitgangspunt naamlik, dat swartes nie minderwaardig is nie, maar slegs anders. Die Nasionale Party het alle fasette van die swartes se lewe beheer (Luhabe, 2002:15 ; Nel *et al.*, 2005:69-73). Die apartheidsbeleid het uit drie elemente bestaan. Die eerste element was arbeidregulering, wat toegepas is deur middel van instromingsbeheer en arbeidswetgewing. Die tweede element was kommersiële apartheid deur middel van statutêre rasseklassifikasie, groepsgebiede, afsonderlike onderwys en ander residensiële vorme van apartheid. Die derde element was politieke beheer en voorregte soos 'n blanke parlement, aparte tuislande en diskriminasie op sosio-ekonomiese gebiede (Giliomee & Schlemmer, 1991:64).

Die basis van die apartheidsbeleid was dat die blankes beskerm moes word deur statutêre klassifikasie gebaseer op ras en deur middel van die verbanning van seksuele en sosiale omgang tussen verskillende rasse. Om dit te bereik is aparte woongebiede, openbare geriewe en onderwysstelsels geïmplementeer. Die doel van die apartheidsbeleid was ook om kompetisie en konflik tussen blankes en swartes te voorkom (Giliomee & Schlemmer, 1991:82; Steyn, 1990:20 ; Venter, 2003:38). Die regering se doel kan dus soos volg opgesom word: "The survival of whites, and of the Afrikaners in particular, had to be safeguarded and the NP believed this could only be done through the policy of apartheid" (Giliomee & Schlemmer, 1991:82).

Stakings en protesoptogte het mettertyd 'n algemene verskynsel geword om te rebelleer teen die miskenning van ekonomiese en politieke regte (Steyn, 1990:15). Venter (2003:39) bevestig dat hierdie die donkerste tydperk in die Suid-Afrikaanse geskiedenis was. Die gaping tussen die verskillende rasse het vergroot en rassese segregasie was kenmerkend van die Suid-Afrikaanse samelewing (Venter, 2003:39). Die voortslepende onrus was 'n opstand teen voortgesette blanke oorheersing en diskriminerende maatreëls. Die opstande het voortgespruit uit 'n toestand waar swartes nie oor politieke mag beskik het nie (Luhabe, 2002:15; Terreblanche, 1980:27 ; Oberholster, 1988:54-55). Hulle het hulle optredes soos volg gemotiveer: "The armed struggle was not only legitimate and legal in the eyes of international law, but, further, gave rise to positive rights to mobilize and receive international support" (Asmal, Asmal & Roberts, 1996:188).

Die NP was bekommerd oor die verstedeliking van swartmense omdat dit aanleiding sou gee tot die ondermyning van die blanke se posisie. Die regering het instromingsbeheer toegepas en swartes mag slegs vir beperkte tydperke na dorp of stedelike gebiede gegaan het om werk te gaan soek. Hulle gesinne mag hulle nie vergesel het nie. Hulle moes oor 'n pasboek beskik, wat sekerlik een van die mees gehate dokumente was wat ten alle tye deur die

persoon saamgedra moes word. Die regering het een van die rigiedste wetgewings ten opsigte van instromingsbeheer in die wêreld gehad. Die wetgewing het meegebring dat swartmense probleme ondervind het om werk te soek, omdat die tydperke wat hulle werk kon soek, baie beperk was. Verder moes hulle registreer by die Departement Bantoe-Administrasie voordat hulle in diens geneem kon word (Bendix, 2001 :66; Giliomee & Schlemmer, 1991:66-68, Luhabe, 2002:15; Steyn, 1990:26 ; Venter, 2003:39).

Onder die regering van dr Verwoerd is strenger wetgewing toegepas. Die beginsel waarop die Verwoerd-beleid gebaseer was, was dat elke etniese groep op selfbeskikking geregtig is en dat een bevolkingsgroep nie permanent deur 'n ander een oorheers mag word nie. In Januarie 1959 het dr Verwoerd die beginsel van nasionale selfbeskikkingsreg van elke volk of etniese groep bekend gestel, en die voorneme van die regering aangekondig om die "swart tuislande" tot volle politieke onafhanklikheid te ontwikkel (Esterhuyse, 1981:55,63-67, Turok, 1993:29 ; Van Eeden, 1987:27). Volgens Patel (1992:72-73) kan die motivering vir die beleid van afsonderlike ontwikkeling die volgende wees: "The National Party government argued that the integration of all race groups in a common society would not guarantee peace, freedom and prosperity, and that the solution lay in 'apart-ness' or separate development." Dr Verwoerd se beleid van afsonderlike ontwikkeling is gekritiseer en Bremner en Visser (1997:231) beskryf dit soos volg: "... separate development can only be understood as a drastic failure and mistake". Die politieke situasie het met verloop van tyd versleg. Dit het aanleiding daartoe gegee dat al hoe meer dade van sabotasie gepleeg is en die swartmense uiteindelik oorgegaan het tot georganiseerde gewapende optrede (Steyn, 1990:14-17). Die rede vir hierdie optrede is, volgens Rhodie (1988:174), die volgende: "Among blacks there is (was) a growing conviction that political power is the key to the improvement of their quality of life". Een van die aspekte van die apartheidsbeleid was die groeiende protes wat dit by swartmense ontlok het. Aksies soos arbeidsonrus en verbruikersboikotte het regstreekse ekonomiese gevolge gehad. Dit het 'n negatiewe uitwerking op die sakelui en buitelandse leners en beleggers gehad. Die gevolg was ook die uitvloeï van kapitaal uit die Republiek van Suid-Afrika en die emigrasie van opgeleide en professionele persone (Cawker, 1991:20).

Al hoe meer druk is van die buiteland ontvang om van die apartheidsbeleid, afstand te doen. Die Verenigde Nasies was gekant teen die beleid, en het vanaf 1964 begin om sanksies toe te pas. Die hoofdoel was om die land te forseer om afstand te doen van diskriminerende wetgewing en om ekonomiese groei te beperk (Bantom, 2002:3; Barnardt & Du Toit, 1991:102-120; Cawker & Whiteford, 1993:27,44; Liebenberg, 2001:408-409; Sadie, 1991:9; Steyn, 1990:30 ; Van Eeden, 1987:17-18).

Die druk wat op die regering uitgeoefen is, het aanleiding gegee tot die afskaffing van die ras- en kleurkwotastelsel, die erkenning van vakbonde, en die begin van swart sakeondernemings

en die erkenning van swartmense se regte op ekonomiese gebied. Afstand is gedoen van die beperkinge wat op sosio-ekonomiese gebied bestaan het, alhoewel apartheid nog op politieke gebied voorgekom het. Daar was 'n verskuiwing van die voorheen oordrewe beheer oor arbeid en kapitaal na 'n meer vryemark ekonomie. Vanaf 1981 het swartmense dieselfde arbeidsregte as die blankes geniet en swart arbeidsorganisasies is erken (Nolte, 2002:1-5; Patel, 1992:36-38; Roux, 1999:35-38; Steyn, 1990:27 ; Terreblance, 1980:276).

Die integrasie van ander bevolkingsgroepe op politieke en sosio-ekonomiese terreine het egter 'n bedreiging ingehou, en die NP het volgens Giliomee en Schlemmer (1991:34) die volgende standpunt gehuldig: "The National Party was convinced that whites would never submit to black majority even if it means a 'fight to the death' or a 'bloodbath' ". Teen 1990 het die druk vanuit verskeie oorde 'n hoogtepunt bereik en daar moes afstand gedoen word van die apartheidsbeleid. Hierdie proses het onder die leierskap van mnr F.W. de Klerk, 'n aanvang geneem (Barnardt & Du Toit, 1991:118).

3.3 DIE DEMOKRATIESE TYDPERK

In Suid-Afrika het daar drastiese veranderinge plaasgevind, en die land het deur verskeie transformasie prosesse beweeg, vanaf apartheid tot die eerste demokratiese verkiesing. Ontwikkelingstrategieë het gefokus op die verligting van armoede en werkloosheid, sosiale ongelykhede en deelname in ekonomiese aktiwiteite deur veral swartmense. Na jare van internasionale isolasie het die land tot die internasionale arena toegetree, en het globalisering van die ekonomie plaasgevind (Barnardt & Du Toit, 1991:120-145; Le Pere & Van Niekerk, 2002:248 ; Bendix, 2001:55).

Vanaf 26 - 29 April 1994 het die eerste demokratiese verkiesing plaasgevind en het 'n swart meerderheidsregering tot stand gekom. Die totstandkoming van die demokratiese verkose regering het transformasie tot gevolg gehad. Duvenhage (2003:15) meld dat die politieke transformasie en bestuur diepgaande en omvattende veranderinge meegebring het. Die proses van politieke transformasie in die land was nie net die vestiging van nuwe politieke en ekonomiese strukture en beleid nie; dit was ook die vestiging van demokratiese beginsels in die alledaagse lewe van die groter gemeenskap en die vestiging van 'n kultuur waarin elke persoon beheer moet neem vir sy eie lewe en toekoms (Stiemie, 2004:15-19).

Apartheidspolitiek het 'n nalatenskap van strukturele ekonomiese probleme agtergelaat, soos die probleem van verpolitiseerde arbeidsbewegings, werkloosheid en gepaardgaande misdaad, onrus en hoë bevolkingsgetalle wat kroniese armoede meebring. Verdere aspekte is die ongelykhede in vaardighede, inkomste en rykdom. Die kumulatiewe ekonomiese koste

van apartheid is in baie opsigte onmeetbaar en is groot en multi-dimensioneel van aard (Barnardt & Du Toit, 1991:118-120).

Na 'n periode van onderdrukking van swartmense was 'n beleid van regstellende aksie deur die nuwe regering dus onafwendbaar. Rykdom wat hoofsaaklik in die hande van die blanke minderheid was, moes herversprei word onder die swart bevolking (Human, 2003:9-18 ; Stiemie, 2004:12). Verskeie beleidsdokumente is geformuleer om diskriminasie aan te spreek en regstellende aksie is toegepas. Wetgewing in hierdie verband het veral gefokus op aangewese gemeenskappe en aksies om sosiale ongelykhede uit te skakel (Nel *et al.*, 2005:80).

Volgens Naidoo (1993:46) impliseer demokrasie binne arbeidskonteks die volgende:

- Die skepping van werksgeleenthede en minimum lone.
- Die beskikbaarstelling van behuising.
- Onderwys en opleiding van ongeskoolde en semigeskoolde persone.
- Effektiewe gesondheidsorg.

Die toepassing van regstellende aksie kan in die lig van die voorafgaande feitlik as 'n gegewe beskou word, veral gesien in die lig van ongelykhede wat tot voor 1994 in die Suid-Afrikaanse samelewing voorgekom het. Dit kon verwag word dat dié bevolkingsgroepe op beter toegang en beheer oor besluitnemingsprosesse aanspraak sou gemaak het. Dit was ook onvermydelik dat dié bevolkingsgroepe deur regstellende aksie geraak sou word.

4. WETGEWING EN BELEID TEN OPSIGTE VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Regstellende aksie is vasgelê in 'n verskeidenheid van dokumente en wette waarvan slegs enkele kortliks aangedui word.

4.1 SUID-AFRIKAANSE GRONDWET

Suid-Afrikaners se regte word beskerm deur die Suid-Afrikaanse Grondwet, (1996). In die aanhef van die Grondwet, (1996) word die ideale van politieke transformasie aangedui. Die doel van die Wet is:

- om die ongeregthede van die verlede te erken en 'n samelewing tot stand te bring gegrond op demokratiese waardes, maatskaplike geregtigheid en basiese menseregte,

- om die grondslag te lê vir 'n demokratiese samelewing waarin die regering gegrondves is op die wil van die burgers en elke burger gelyke beskerming deur die reg geniet en ,
- om die lewensgehalte van alle burgers te verhoog en die potensiaal van elke mens te ontsluit om 'n verenigde demokratiese Suid-Afrika te bou.

In artikel 9 van die Grondwet (1996) word aangedui dat almal geregtig is op gelykheid en dit sluit in alle regte en vryhede en daarom mag daar teen geen persoon gediskrimineer word op grond van ras, seksuele oriëntering, geslag swangerskap, huwelikstatus, etniese of sosiale herkoms, kleur, ouderdom, gestremdheid, godsdienstige oortuiging, kultuur, taal en geboorte nie. Onbillike optrede teen 'n persoon op grond van bogenoemde word as diskriminasie beskou.

4.2 "WHITE PAPER ON AFFIRMATIVE ACTION IN THE PUBLIC SERVICES"

Een van die sleuteldokumente is die "White Paper on Affirmative Action in the Public Services (1998). Die ANC-regering het bevind dat die staatsdiens, soos wat dit tydens sy bewindsoorname gefunksioneer het, gekenmerk was deur wetgewing en beleid wat diskriminasie bevorder het en gebaseer was op etnisiteit en geslag. Die regering het dus na sy bewindsoorname spesifiek hierdie beleid geformuleer om wetgewing en werkswyses, wat gebaseer is op diskriminasie, te beëindig (SA, 1998:1-2).

Die doel van die Witskrif was om die beginsels uiteen te sit waarvolgens regstellende aksie toegepas moes word, en om te verseker dat regstellende aksie-programme ontwikkel, geïmplementeer en bestuur word (White Paper on Affirmative Action in the Public Service, no 564, 1998:2-3).

4.3 "EMPLOYMENT EQUITY ACT NO 55 OF 1998"

Die ongelyke verspreiding van werksgeleenthede was primêr die rede vir die ontwikkeling van hierdie Wet waardeur maatskappye verplig word om swart werknemers te werf, aan te stel en te bevorder (Liebenberg, 2001:409-412). Indien die mens in 'n kleurblinde samelewing geleef het, en nie bevooroordeel was nie, sou dit nie nodig gewees het om wetgewing te proklameer wat die beginsel van gelykheid moet aanspreek nie. Ongelukkig woon die mens in 'n samelewing wat gekenmerk word deur diskriminasie, stereotipering en bevooroordeelheid wat gebaseer is op etnisiteit en geslag (Ruthven, 1999:1). 'n Belangrike aspek waarna die outeur verwys, is dat die gemeenskap nie ingestel moet wees op gelyke behandeling nie, maar op gelyke geleenthede en gelyke prestasie (Ruthven, 1999:1). Indien dit nie so toegepas word nie, spreek die outeur sy kommer uit met die volgende aanhaling:

"What we have to be conscious of and guard against is the possibility of developing a new form of apartheid" (Ruthven, 1999:14).

Die doel van die Wet is om gelyke werksgeleenthede tot stand te bring deur die bevordering van gelykheid in die werksplek en die uitskakeling van onregverdige diskriminasie. Die Wet gee erkenning daaraan dat, as gevolg van apartheid, daar maatskaplike ongelykhede bestaan en dat 'n sekere gedeelte van die bevolking daardeur benadeel is. Die doel van die Wet is dus om hierdie wanbalans te herstel en aandag te gee aan hierdie groepe wat voorheen benadeel is. Verder moet onregverdige diskriminasie in die arbeidsmark en die werksplek uitgeskakel word. Die gevolge van diskriminasie moet hanteer word en 'n werkersmag wat verteenwoordigend is, moet tot stand gebring word. Ekonomiese ontwikkeling moet aangemoedig word, sowel as die produktiwiteit van die arbeidsmag (Heroldt & Marx, 1999:6; Nel *et al.*, 2005:133 ; Venter, 2003:47). Volgens Ruthven (1999:iv) is hierdie wetgewing die ongewildste wetgewing in die Suid-Afrikaanse regstelsel.

In artikel 5 en 6 van die "Employment Equity Act" word dit duidelik gestel dat elke werkgever daadwerklik onregverdige diskriminasie moet uitskakel, dat elke werknemer gelyke geleenthede in die werkplek moet hê, en dat daar nie teen persone gediskrimineer mag word nie. In artikel 6(2) word dit duidelik gestel dat dit nie as diskriminasie beskou kan word as regstellende aksie, soos uiteengesit in die Wet toegepas word nie, of as daar bepaalde vereistes aan 'n pos gestel word nie.

In Hoofstuk 3 van die Wet word die toepassing van regstellende aksie bespreek en die toepaslike maatreëls word veral in artikel 15(1) bespreek. Die werkgever wat meer as 50 werknemers in diens het moet spesifieke maatreëls toepas om te verseker dat alle etniese groepe oor gelyke werksgeleenthede beskik en dat die werkersmag op alle vlakke, vanaf produksievlak tot bestuursvlak, verteenwoordigend is. Die vereistes waaraan hierdie maatreëls moet voldoen, word omskryf in artikel 15(2)(a)-(d). Ingevolge artikel 20 moet 'n werkgever 'n strategiese plan hê om gelykheid in die werksplek te verseker. Die volgende moet in hierdie plan aangedui word: jaarlikse doelwitte, maatreëls ten opsigte van regstellende aksie, doelstellings om gelyke verteenwoordiging te bereik, 'n tidskediule vir die toepassing van die plan, interne monitering en evalueringsprosedure, interne dispuutoplossingsmeganismes en die identifisering van persone om die plan te moniteer. Die toepassing van hierdie wetgewing hou, volgens die navorser, geweldige implikasies in indien die mening ontstaan dat die wetgewing diskriminasie bevorder en dat 'n kwotaselsel, soos onder die vorige regering, steeds van toepassing is. Dit kan aanleiding gee tot die negatiewe beleving van die wetgewing. Dit is ook moontlik een van die redes waarom die blanke bevolking negatief ingestel is teenoor die wetgewing en soveel negatiewe reaksies toon wanneer daar na die doel en proses van die toepassing van regstellende aksie verwys word.

Die navorser vind ondersteuning vir haar standpunt in die mening van Pillay (1998:13) met die volgende aanhaling: "To benefit blacks with quotas, a government must hold down whites, consequently, there is always a loser in the process" (Pillay, 1998:13).

Opsommend is die doel van die Wet om etniese verteenwoordiging en verteenwoordiging op alle vlakke in die werksplek te verkry (Stiemie, 2004:28). Om hierin te slaag moet die konstitusionele regte van elke persoon beskerm word en die beginsel van demokrasie moet toegepas word. Volgens die navorser, is die Wet 'n hulpmiddel vir persone van die aangewese groepe deurdat beperkinge wat, as gevolg van diskriminerende praktyke, op hulle geplaas is, opgehef is. Maatskappye kan baat vind by die Wet deur totstandkoming van 'n beter opgeleide en gemotiveerde werkersmag waardeur die produktiwiteit en effektiwiteit van die maatskappy verhoog kan word.

5. DIE DOEL VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Die toepassing van regstellende aksie het vir baie persone hoop gebring, terwyl dit vir ander, veral vir die blankes, sekere implikasies meegebring het. Hierdie standpunt van die navorser word soos volg deur Pillay beklemtoon: "For millions of South Africans, affirmative action means advance to a better life, a long overdue chance to come into their own and start enjoying the good things the country has to offer" (Pillay, 1998:14-15).

Die houding van sommige blankes teenoor die swartmense het verander. Sommiges is van mening dat die swartmense in hierdie stadium in 'n meer bevoorregte posisie is. Vir sommige van die swartmense is dit ook moeilik om te verstaan. Steele (1994:42) sluit hierby aan: "... affirmative action nurtures a victim-focused identity in blacks and send us the message that there is more power in our past suffering than in our present achievements".

Tans word die mening gehuldig dat bestaande arbeidswetgewing en -beleid dan ook ten doel het om die werksomstandighede van die aangewese persone te verbeter. Baie sien swartmense as "slagoffers" van apartheid en daarom moet hulle spesiale behandeling ontvang. Indien mense, veral werknemers, hierdie standpunt huldig lei dit tot die volgende: "Yet to treat black people as charity cases is to doom them forever to the status of second-class beggars, worthy only of sympathy" (Rautenbach, 1999:106).

Die doel van regstellende aksie is volgens verskeie persone om die aangewese groepe te bemagtig (Gandz & Bird, 1996:383; Heroldt & Marx, 1999:27; Nacoste, 1994:87). De Gay (2002:1) sluit hierby aan met die volgende woorde: "Affirmative action ... attempts to compensate for deprivation or prejudice that certain groups have suffered in the past, and that continue to put them at a disadvantage. ... aims to take past disadvantages into account when assessing job applications, so that inequalities are not perpetuated".

Thomas (1996:6) sluit by die bogenoemde outeur aan met die volgende stelling: "... affirmative action has been seen as a means of correcting historical injustices and as an attempt to work from there to eventually creating level playing fields where everyone can compete, based upon equal access to education, training and other opportunities formerly restricted to the white minority population".

Die doel van regstellende aksie word baie treffend deur Hodson en Sullivan (1995:118) opgesom as : " ...policy to seek remedy of the consequences of the past discriminatory practices in hiring and promotion"). Die doel van regstellende aksie in die Suid-Afrikaanse konteks is volgens Ruthven (1999:9) die volgende:

- Om te voorkom dat die voorheen benadeelde groep verder aan diskriminasie blootgestel word.
- Die voorkoming van dominerings deur mans.
- Die uitskakeling van stigmatisering en bevooroordeelings.

Die situasie het verander omdat swartmense nie passief gesit en wag het nie. Maatskappye het swartmense in diens begin neem en meer druk is toegepas dat meer swart bestuurders in diens geneem moet word en dat hulle potensiaal ontwikkel moet word. Maatskappye was genoodsaak om beleid te ontwikkel en toe te pas ten opsigte van opleiding, loopbaanontwikkeling, beloning, prestasie en bevordering van swart werknemers. Verder moes die maatskappy ook betrokke raak in die swart gemeenskappe deur middel van ontwikkeling en implementering van maatskaplike en finansiële ontwikkelingsprogramme waarby swart gemeenskappe kan baat (Luhabe, 2002:19 en 50).

Dit is noodsaaklik dat die swart werknemer en swart bestuurder hulle regmatige plek sal inneem. Die redes hiervoor is omdat die koopkrag van die swart bevolking toeneem teenoor die koopkrag van die blanke bevolking. Die aanvraag na bestuurders verhoog en die blankes kan nie alleen daarin voorsien nie. Maatskappystrukture sal moet verander om verteenwoordigend te wees van die mark wat die maatskappy bedien en daarom is die ontwikkeling van swart bestuurders in die werksplek baie belangrik (De Bruyn, 1996:97 en 117; Pillay, 1998:2 ; Ruthven, 1999:24 en 26).

Alle aspekte moet egter, volgens die navorser, in die regte konteks geplaas word en die gebruik van voorkeurbehandeling moet versigtig toegepas word, aangesien dit tot die volgende aanleiding kan gee: "Specific groups are singled out ... the more one strengthens the suspicion in the minds of all concerned that the promotion in question is based on colour, gender or disability and not on merit. This leads to unfair labour practices" (Rautenbach,

1999:157). Die navorser wil beklemtoon dat sommige swart bestuurders wel suksesvol is en dat die blankes stelselmatig aan die gedagte gewoon raak.

Uit bostaande is dit duidelik dat die grondliggende doelstelling met regstellende aksie is om mense wat nie voorheen gelyke toegang tot, en geleenthede in, die arbeidsmark gehad het nie se posisie sodanig te verander dat die speelveld gelyk gemaak kon word. Dit bring ook mee dat sekere groepe wat nooit voorheen die ontwikkelingsgeleenthede gehad het wat die werksplek bied nie, dit nou gekry het. Soos met enige verandering is daar ook wat regstellende aksie betref, nuwe-produkte. Die voorheen bevoorregtes ervaar hulleself dikwels nou as benadeeldes, wat 'n groot mate van aanpassing verg.

6. DIE PROSES VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Die toepassing van regstellende aksie is 'n ingewikkelde proses. Dit hou ingrypende implikasies vir die werknemer, wat homself as benadeeld en verontreg ervaar, se aanpassing in. Die werkgewer word gekonfronteer met die toepassing van regstellende aksie en wetgewing wat hom voor geen keuse stel nie aan die een kant, en die behoeftes en emosies van die werknemers aan die ander kant (Mamphiswa, 2000:113).

Die toepassing van regstellende aksie moet op 'n menslike wyse geskied en, volgens die navorser, moet daar ondersteuningsisteme beskikbaar wees. Verder moet die toepassing volgens 'n bepaalde proses geskied. Die wyse waarop die proses gefasiliteer word sal bepaal hoe werknemers daarop sal reageer. Aspekte waaraan aandag gegee moet word, is die volgende:

- Die kriteria wat toegepas word moet regverdig, duidelik en deursigtig wees (Noon & Blyton, 2002:264-365).
- Die kriteria moet bekend gemaak word en deurgaans regverdig toegepas word (Leana & Feldman, 1992:135-136).

Etnisiteit en geslag kan, volgens die navorser, as kriteria benut word, indien 'n spesifieke persoon vir 'n spesifieke pos aangestel moet word. Die aanstelling van die persoon is dus gebaseer op voorkeurbehandeling. Dit moet egter met groot omsigtigheid gedoen word, aangesien dit aanleiding kan gee tot onregverdige diskriminasie. Die navorser vind ondersteuning vir haar standpunt in die mening van Noon en Blyton (2002:28) wat soos volg is: "... unfair discrimination can occur by ignoring differences and giving people equal treatment, or by identifying differences and giving (some) people special treatment".

Die bestuur van maatskappye word gekonfronteer met twee belangrike aspekte. Die eerste aspek is die kriteria wat toegepas gaan word. Die kriteria kan wees geslag, ras, kwalifikasie, ondervinding, prestasie, persoonlikheid en fisiese voorkoms. Die tweede aspek is die keuse

wat uitgeoefen gaan word tussen die beleid van gelyke behandeling of 'n beleid van voorkeurbehandeling (Noon & Blyton, 2002:284). Die bestuur wat die besluit neem, moet dit neem in ooreenstemming met bestaande wetgewing.

Die persone wat geraak gaan word, moet individueel en persoonlik deur die bestuur ingelig word en nie via korrespondensie nie. Die bestuur moet met hulle in gesprek tree en beskikbaar wees sodat die werknemers hulle gevoelens bekend kan maak en hul mening oor die proses kan uitspreek (Leana & Feldman, 1992:137-138; Lewis, 1994:81-82 ; Mamphiswa, 2000:122). Indien die bestuur nie openlik en eerlik met die werknemers is nie, voel die persone bedreig en destruktiewe optrede kan na vore kom. Die persone kan ook passief wees, hulpeloos voel en passief wag dat die proses toegepas moet word (Arnold, 2003:57). Die werknemers se reaksies sal verskil. Sommiges kan van mening wees dat die beleid regverdig is en ander dat die beleid onbillik en onregverdig is. Die persone se mening sal afhang van die kriteria wat toegepas is. Die werknemers se reaksie word ook bepaal deur faktore soos die persoon se gesindheid en beskouing ten opsigte van gelykheid, die persepsie ten opsigte van regverdigheid en die regverdiging om sommige persone dieselfde en ander anders te hanteer (Noon & Blyton, 2002:286). Indien die persoon deel was van die proses, toegelaat was om deel te neem aan die besluite en insette kon lewer, is dit makliker om die proses en die toepassing te aanvaar (Nacoste, 1994:89).

Aandag moet gegee word aan die oorblywende personeel. Die verhouding tussen die bestuur en die werknemers is baie belangrik. Die werknemers moet daarvan verseker wees dat die bestuur bevoeg, openlik en eerlik was en na hulle belange sal omsien. Hulle mis hul kollegas en kom in opstand teen die bestuur weens die toepassing van regstellende aksie. Hulle kan negatief raak teenoor die maatskappy en daar kan 'n afname in produktiwiteit wees. Sommiges kan begin om ander werk te soek. Die negatiewe gevoelens word verder versterk wanneer die persone voel dat hulle kollegas onregverdig behandel is met die toepassing van die kriteria en dat hulle ook nie finansiële na behore vergoed is nie. Die maatskappy moet dus aksies loods om die moraal van die oorblywende werkers op te bou en vertroue in die maatskappy te behou (Arnold, 2003:57; Leana & Feldman, 1992:7-8 en 138-139; Lewis, 1994:80-83; Van Zyl, 1998:22 ; Zawacki, 1995:64). Die oorblywende werkers kan 'n aktiewe of passiewe houding inneem. Konstruktiewe werknemers sal hulle samewerking bied. Die destruktiewe werknemers sal bedreig voel en nie samewerking bied nie. Hulle evalueer hulself as persone sonder die nodige potensiaal en het weinig inisiatief (Mishra & Spreitzer, 1998:567-574).

Die visie, strategiese beplanning en die bemarkingsplan van die maatskappy moet aan die oorblywende werknemers en die gemeenskap bekend gemaak word, sodat die werknemers en die gemeenskap vertroue in die maatskappy kan behou en ook die toepassing van

regstellende aksie kan verstaan. Die maatskappy moet 'n profiel saamstel oor die vaardighede en die tekortkominge waaroor die personeel beskik. Dit is noodsaaklik om leemtes in die toekoms te identifiseer en moontlike personeelvermindering te voorkom (Zawacki, 1995:64-65).

Dit is dus noodsaaklik dat die bestuur opgelei moet wees om die aangeleentheid te hanteer. Hulle moet begrip toon vir die krisis wat die persone beleef, en die implikasies daarvan (Lewis, 1994:82-83). Die bestuur moet vertrouwe inboesem. Die proses van die toepassing van regstellende aksies kan ook negatief deur die bestuur ervaar word. Die bestuur kan gevoelens van oorweldiging, apatie en depressie beleef. Selfverwyt kan voorkom as gevolg van die implikasies van die proses en die invloed wat dit op die werknemers en hulle gesinne het (Mishra, Spreitzer & Mishra, 1998:83).

Die beplanningsfase of die voorbereidingsfase is, volgens die navorser, die eerste fase in die toepassing van regstellende aksie. Alvorens die maatskappy die aankondiging maak, is dit, volgens die navorser, noodsaaklik dat die stap deeglik oorweeg en beplan moet wees, aangesien dit implikasies in hou vir die persoon en die gesin, maar ook vir die ekonomie van die land. Baie maatskappye bestee geweldig baie tyd aan die hantering van die negatiewe reaksie van die werknemers en aan krisisbestuur en nie aan pro-aktiewe beplanning om die implikasies vir die werknemers en die maatskappy te beperk nie. Die beplanning moet gedoen word deur 'n span. Die vakbonde en die werknemers moet van die begin van die proses ingesluit word. Die spanlede moet bewus wees van die rede vir die toepassing van regstellende aksies. Dit gaan die span wees wat die werknemers se gevoelens na die aankondiging van die besluit moet hanteer, die vrae sal moet beantwoord, die aggressie en frustrasie sal moet hanteer, asook die moontlike negatiewe houding teenoor die bestuur. Hierdie span sal ook aan die werknemers die werklike redes moet verduidelik. Indien dit plaasvind sal die werknemers meer vertrouwe in die bestuur hê en beleef dat hul optrede eerlik en openlik is (Mishra *et al.*, 1998:83-87).

Bogenoemde aspekte word, volgens die navorser, in verband gebring met die pre-impak krisistyd wat die werknemers beleef. Die aspekte word later in die artikel oor die rol van die maatskaplike werker bespreek. Hierdie aspekte is, volgens die navorser, die eerste stap en kan aangedui word as die voorbereidings- of beplanningsfase. Opsommend bestaan die fase uit die ontwikkeling en beplanning van die proses van regstellende aksie, insluitende die opstel van doelwitte en tydskedule vir die toepassing van die proses. Aspekte wat aandag moet geniet is die totstandkoming van diversiteit en gelykheid in die werksplek, die indiensneming van 'n werkersmag wat die demografie van die land verteenwoordig, en die totstandkoming van 'n produktiewe, goed opgeleide werkersmag.

Daarna breek die tweede fase volgens die navorser aan, en dit is die implementeringsfase. Wanneer die besluit geneem word, moet dit met omsigtigheid gedoen word. Dit moet die laaste uitweg wees. Die werkgewer moet inligting aan die werknemers bekend maak oor die redes vir die toepassing van regstellende aksie, alternatiewe wat ondersoek is, watter stappe geneem is om die situasie te voorkom en waarom die stappe onsuksesvol was, die getal persone wat deur die stap geraak gaan word, en persone se posbeskrywing, die kriteria wat toegepas is vir regstellende aksie-optrede, die metode wat gebruik is om die poste te identifiseer, die tydskedule, pakkette en diensvoordele wat aangebied word, asook die moontlikheid van her-opleiding en her-indiensneming. Die gevaar bestaan egter dat die bekwaamste persone eerste die diens kan verlaat, as gevolg van beter aanbiedinge wat hulle kry, wat ook meebring dat die maatskappy sleutelpersoneel verloor (Arnold, 2003:57-60; Mamphiswana, 2000:114-117 ; Mishra et al., 1998:87-89).

Die aankondiging is, volgens die navorser, die moeilikste. Hierdie aspek het ook duidelik in die empiriese navorsing na vore gekom. Die werklike redes moet bekend gemaak word. Die werknemers kan ontnugter wees, daarom moet die maatskappy ook ingestel wees op die behoeftes van die werknemers en hulle beleving van die situasie. Hulle moet die vrae eerlik en openlik antwoord. Kommunikasie moet doeltreffend wees en werknemers moet die geleentheid gebied word om hulle emosies bekend te maak en te ventileer. Die tydskedule waarin die proses sal plaasvind moet duidelik gemaak word en in lyn met beleid in hierdie verband wees. Die werknemers sal die geleentheid hê om hulself daarop voor te berei, ander alternatiewe te oorweeg en hulle toekoms te beplan.

Die implementering moet eerlik gedoen word. Die werknemers en selfs die werkgewer beleef krisis en die aspekte word in verband gebring met die werklike impakfase van die krisis. Die aspekte word verder bespreek in die artikel oor die rol van die maatskaplike werker. Opsommend bestaan die fase, volgens die navorser, uit die bekendstelling van die plan, die toekenning van hulpbronne en die assessering van die verloop van die proses.

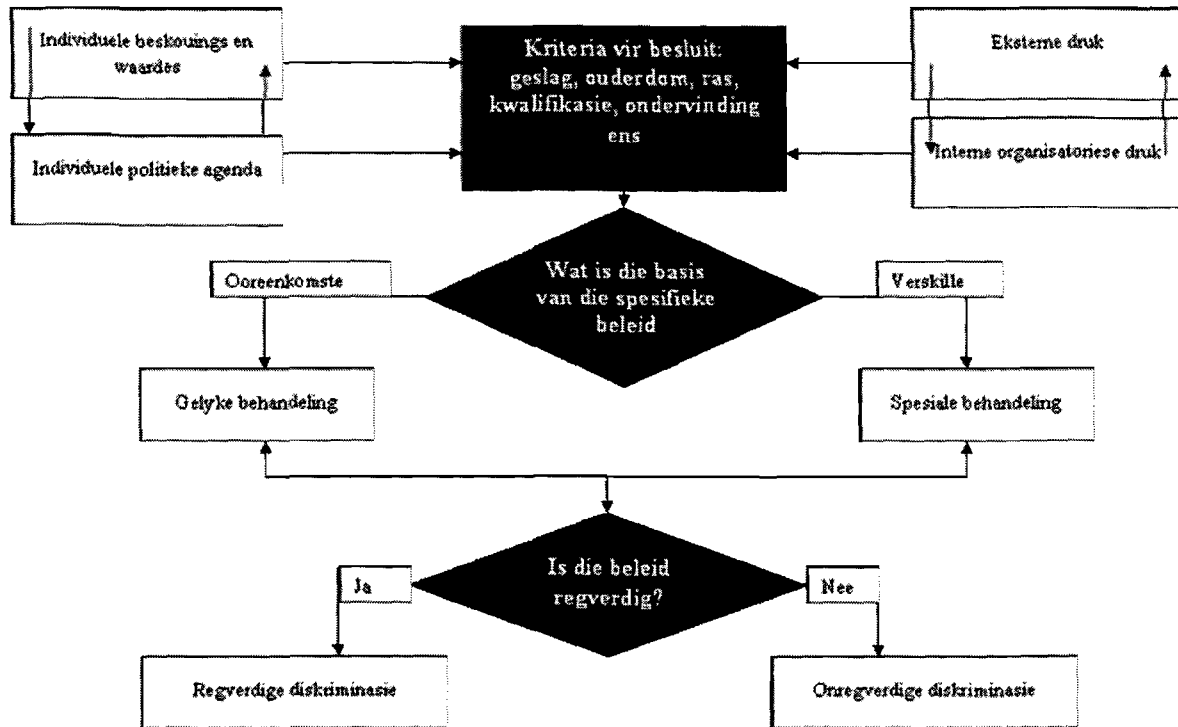
Daarna word, volgens die navorser, die derde fase betree, naamlik die herstruktureringsfase van die maatskappy en die toepassing van die bestuursplan. Die sukses ten opsigte van die toepassing van die proses sal afhang van die mate waarin die bestuur in staat is om die proses te bestuur, hoe die bestuur in staat is om die implikasies daarvan te bestuur en hoe die bestuur die kulturele diversiteit wat daarmee saamgaan, bestuur. Indien regstellende aksie korrek toegepas word, kan dit mense saambind. As die toepassing van regstellende aksie verkeerd toegepas word, kan dit mense verdeel, die ekonomie en gevolglik ook die beeld van die maatskappy raak en dit lei tot die vernietiging van maatskaplike stabiliteit. Daar moet deurgaans gepoog word om werknemers te bemagtig. Beloftes wat gemaak is, moet nagekom word. Die werknemers moet voldoende voordele ontvang, sodat hulle kan beleef

dat hulle regverdig behandel word. Daar moet ook volgens bepaalde voorskrifte gehandel word. Die maatskappy kan die werknemers voorsien van loopbaanmoontlikhede, terapie, ondersteuningsdienste, indiensneming en uitplasing na ander maatskappye en her-opleiding. Indien die maatskappy die persone behulpsaam is om alternatiewe betrekkings te bekom, is die persone beter in staat om die situasie te verwerk en is hulle baie beter daaraan toe as persone wat net ontslaan word. Die reaksie van die werknemers, hetsy positief of negatief, sal 'n direkte invloed hê op die interpersoonlike verhoudings in die maatskappy en die funksionering van die maatskappy. Dit sal ook 'n bepalende faktor wees in die vasstelling of die maatskappy die doelwitte bereik het. Die oorblywende werkers sal ook meer lojaal teenoor die maatskappy wees. Hierdie aspekte sal bydra om die gevolge te beperk en die werker kan lojaal teenoor die maatskappy bly (Herholdt & Marx, 1999:17 en 23; Pillay, 1998:15 ;Mishra *et al.*, 1998:90-92).

Opsommend bestaan die fase uit die opstel van 'n bestuursplan vir die toekoms waarin aandag gegee word aan die voorkoming van ongelykhede in die werksplek en die bevordering van gelykheid, die opleiding en her-opleiding van persone, die implementering van prosedures ten opsigte van die werwing, keuring, indiensneming en bevordering van werknemers en die assessering van die produktiwiteit en effektiwiteit van die maatskappy.

Noon en Blyton (2002:285) stel die proses van die toepassing van regstellende aksie skematies voor:

DIAGRAM1: DIE PROSES VAN REGSTELLEND E AKSIE IN 'N MAATSKAPPY



Die impak van die toepassing van regstellende aksie kan gemeet word aan die volgende:

- Die gesindheid van die werknemers teenoor die maatskappy.
- Die moraal van die werknemers voor en na die toepassing van regstellende aksie.
- Die produksievlak van die werknemers.
- Die aanstelling en bedanking van werknemers.
- Die afwesigheidsyfer van die werknemers.
- Die toename in griewe en dissiplinêre optrede (De Bruyn, 1996:150).

Die navorser wil dit beklemtoon dat, vir die toepassing van regstellende aksie om suksesvol te wees, daar 'n logiese opeenvolging van gebeure moet wees. Toewyding en die betrokkenheid van die hoofbestuur en die aanspreeklikheid van die lynbestuur kan nie genoeg beklemtoon word nie. Die empatie met die werknemers en die omsien na die belange van die werknemers moet ten alle koste vooropgestel word, asook die volgehoue monitering van die proses. In die proses van die toepassing van regstellende aksie vertolk die werkgewer dus 'n kardinale rol. Soos uit die empiriese gewens gebyk het, is dit die taak van die werkgewer en die vakbonde om met die werknemers in gesprek te tree oor die

toepassing van regstellende aksie. Vooraf moet die werkgewer alle beleidsdokumente en toepaslike wetgewing bestudeer om te verseker dat die proses volgens die neergelegde prosedure uitgevoer word. Die werkgewer moet ook 'n profiel van die werkersmag saamstel om vas te stel waar die tekortkominge ten opsigte van gelykheid in die werksplek voorkom. Die werkgewer moet 'n plan opstel en voorberei om gelykheid in die werksplek te bevorder en aandui watter regstellende aksie stappe geneem gaan word.

Le Roux (2005:11) meld in 'n artikel dat 'n konferensie aangebied is deur die vakbond Solidariteit en 'n konsep-gedragskode is bekend gestel vir die billike toepassing van regstellende aksie. Die konferensie was die uitvloeisel van die Glenburn Lodge-dialoog wat tussen 'n groep Afrikaners en vooraanstaande regeringsverteenvoordigers plaasgevind het. Daar is in beginsel ingestem dat die gedragskode saam gebruik sal word met die generiese gedragskode vir breë swart ekonomiese bemagtiging wat deur die Departement van Handel en Nywerheid opgestel sal word.

Die voorstelle vir die gedragskode sluit volgens die artikel van Le Roux (2005:11) die volgende in:

- Persone wat die eerste keer die arbeidsmark betree, behoort uitgesluit te word van die toepassing van regstellende aksie.
- Slegs Suid-Afrikaners mag deur die toepassing van regstellende aksie bevoordeel word.
- Regstellende aksie moet so toegepas word dat daar 'n balans tussen doeltreffendheid en demografiese verteenwoordiging is.
- Die plaas van beperkinge op die posisie van werknemers van die nie-aangewese groepe, juis omdat hul blank is, behoort verbode te wees.
- Die persone behoort nie bloot ontslaan te word omdat hulle blank is ten einde regstellende aksie teikens te behaal nie.

Die navorser is van mening dat indien hierdie gedragsreëls voorheen toegepas was, sou 'n groot persentasie van die respondente, wat in die navorsing betrek is, nie deur die toepassing van regstellende aksie geraak word nie. Hierdie gedragsreël sal ook moontlik van die negatiewe ervaringe van die respondente aanspreek en die moontlike onbillike toepassing van regstellende aksie voorkom.

Die post-impakkrisisfase kan, volgens die navorser, toegepas word op die veranderinge en aanpassings wat plaasvind en die positiewe en of negatiewe reaksie van die persoon, gesin

en gemeenskap. Die post-impaktkrisisfase sal aandui of die veranderinge en aanpassings, positiewe groei en ontwikkeling laat plaasvind het, of die aanpassings negatief was en die persoon as slagoffer uittree. Die aspekte word verder toegelig in die artikel oor die rol van die maatskaplike werker

7. DIE BELEWING VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Die implikasie wat die toepassing van regstellende aksie vir die persoon, die gesin en die gemeenskap meebring, word in 'n latere artikel bespreek. In hierdie artikel word daar gekonsentreer op die negatiewe en positiewe belewing van die toepassing van regstellende aksie.

7.1 NEGATIEWE BELEWING VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Aspekte wat beklemtoon moet word, is dat verskeie persone verskillende opinies het oor die toepassing van regstellende aksie. Van die mees negatiewe aspekte kom, volgens die ervaring van die navorser, onder die blankes voor en die standpunte sluit in dat dit omgekeerde rassisme en diskriminasie is. Dit word ook ervaar as swart intimidasie. Die deelnemers in die projek het gemeld dat die toepassing van regstellende aksie beskou kan word as vergelding deur die swartmense.

Aan die ander kant is daar ook die standpunt van die swartmense en moet aandag gegee word aan hul belewing van die toepassing van regstellende aksie. In die verlede is swartmense, alhoewel sommige van hulle hoogs gekwalifiseer was, hoofsaaklik benut as klerke, of in gewone produksieposte. Met die toepassing van regstellende aksie, is hulle in bestuursposte aangestel. Swart bestuurders kan aan spanning ly, aangesien sommige van hulle nie oor die nodige opleiding en ondervinding beskik nie (Luhabe, 2002:20 ;Van Zyl, 1998:21). 'n Belangrike aspek, wat deur Nkuhku (1993:13) en Ruthven (1999:20-22) beklemtoon word, is dat blanke bestuurders, as gevolg van bevooroordeelings, die standpunt huldig dat swart bestuurders en regstellende aksie-aanstellings onsuksesvol sal wees, omdat hulle nie oor die nodige kwalifikasies en ondervinding beskik nie. Hierdie mening bring mee dat swartmense mag ervaar dat hulle onregverdig gestigmatiseer word as ongekwalfiseer en onbevoeg, omdat hulle op grond van regstellende aksie aangestel is.

Negatiewe aspekte wat deurlopend na vore kom, is die volgende.

- Die beleid van die toepassing van regstellende aksie het aan baie swartmense hoop gegee, terwyl dit blankes negatief ingestel het, aangesien hul beroepsmoontlikhede

ingeperk word en dit 'n negatiewe impak het op hul beroepsgeleenthede (Amos & Scott, 1996:50).

- Die behoefte aan interaksie tussen etniese groepe word verminder as gevolg van die onwilligheid van die teikengroep om te sosialiseer met die nie-teikengroep en sosiale afstand kom voor. Kleiner groepe kan in die maatskappy vorm wat sosiale interaksie benadeel en tot intergroep konflik lei. Regstellende aksie gee aanleiding tot groepskonflik, fragmentering en swak kommunikasie wat lei tot verwarring, misverstande en vrese. Verder lei dit tot die vernietiging van gelykheid en dit word gesien as omgekeerde diskriminasie (Ruthven, 1999:22).
- Die blankes is van mening dat daar nie vir hulle 'n toekoms is nie, wat aanleiding gee tot emigrasie na die buiteland. Dit bring mee dat baie geld wat deur opleiding en opvoeding aan hulle spandeer is, die land verlaat te same met waardevolle kennis en opleiding waaroor hul beskik (Human, 1993:28). Steyn (1990:13) bevestig die standpunt van die outeur met die volgende: "... robbing the country of its best people". In 'n artikel deur Rademeyer (2004:30) word daarna verwys dat daar kommer heers oor die aantal jongmense wat die land verlaat. In 'n aanhaling in die artikel van Rademeyer meld die Solidariteit-vakbondverteenwoordiger, Jaco Kleynhans, dat die blanke jeugdiges die land verlaat omdat hul verhinder word om van die geleenthede wat die land bied, gebruik te maak. Veldtogte word geloods om jeugdiges vry te stel van regstellende aksie en klagtes rondom die aard en die toepassing van regstellende aksie word deur die vakbond ondersoek.
- Maatskappye maak van konsultante gebruik indien persone wat oor spesifieke skaars vaardighede beskik die maatskappy verlaat. Dit bring uitgawes vir die maatskappy mee. Die opleiding en vervanging van die persone is 'n langsame en duur proses en het 'n afname in produktiwiteit tot gevolg (Ruthven, 1999:22).
- Die werknemers verloor vertroue in die maatskappy wat hulle moraal negatief beïnvloed en produksie laat afneem. Werknemers moet soms dubbeld hulle werkslading dra, wat aanleiding gee tot uitbranding en 'n kritiese houding teenoor die maatskappy. Die oorblywende werknemers is onseker, ontnugter en opstandig en vrees ook afdanking, aangesien dieselfde situasie kan voorkom en hulle ook deur die toepassing van regstellende aksie geraak kan word (Amos & Scott, 1996:52-54; Barker, 1992:171-173; Barker & Bacher, 1992:264-297 ; Ruthven, 1999:22). Van der Merwe (2007:23) som die negatiewe beleving van diskriminasie en die gevolglike toepassing van regstellende aksie soos volg op: "Discrimination drains employees

potential and job satisfaction. Employers also lose loyalty, prestige and productivity if they discriminate against anyone”.

- By die bestuur van die maatskappy kan gevoelens van apatie en depressie voorkom omdat hulle hulself blameer vir die posisie van die werknemer. Dit veroorsaak spanning en soms ook die onvermoë om die spanning te hanteer. Die gebrek aan kennis en navorsing met betrekking tot toepassing van regstellende aksie kan ook die bestuur se taak bemoeilik (Van Zyl, 1998:22).
- Regstellende aksie kan aanleiding gee tot die afname in produktiwiteit (omdat die persoon wat aangestel word nie altyd die beste persoon vir die werk is nie) en tot die verlaging van standaarde, wat ekonomiese groei en effektiwiteit benadeel. Die standaard word verlaag, volgens Barker (1992:172) om swartmense in staat te stel om op gelyke basis met die blanke mee te ding. Die vraag wat gestel word, is of hierdie 'n tydelike maatreël is, of is dit permanent en kan regstellende aksie effektief wees as dit slegs vir 'n beperkte tyd toegepas word.
- Slegs sekere etniesegroepe het by regstellende aksie gebaat, maar weinig aandag is gegee aan die behoeftes van ander. Hierdie optrede benadeel die selfvertroue van swartmense en onderskryf die mite dat swartmense 'n minderwaardige ras is. In die woorde van Barker (1992:172) "It reinforces the myth of racial inferiority."
- Sommige blankes ervaar gevoelens van frustrasie en bedreiging deur die nuwe wetgewing (Herholdt & Marx, 1995:5 en 61; Pillay, 1998:13 ; Roodt & Odendaal, 2001:37). Die negatiewe gevoelens van die blankes sal verder versterk word indien die proses nie korrek toegepas word nie (Herholdt & Marx, 1999:60). Hierdie standpunt word deur Mdhluli (2000:25) met die volgende uitlating ondersteun: "Black advancement and affirmative action in particular tend to raise the blood pressure of the average middle-aged white male. White males have become more aggressive in defending their territory".
- Die blankes verwerp die beleid, omdat die toepassing daarvan verandering meebring (Herholdt & Marx, 1999:61).
- Deur middel van skeidingspakkette is persone ontslaan uit die arbeidsmark, alhoewel hulle nog 'n aktiewe bydrae in die ekonomie kan lewer (Roodt & Odendaal, 2001:37).
- Die toepassing van regstellende aksie gee aanleiding tot weerstand by blankes en die blankes is van mening dat die ander bevolkingsgroepe wat in poste aangestel is, die

poste verkry het as gevolg van druk wat uitgeoefen is en nie op grond van persoonlike kwalifikasies en insette nie (Hodson & Sullivan, 1995:119).

- Die toepassing van regstellende aksie-beleid en die totstandkoming van demokrasie het ook nie aan alle persone se verwagtinge voldoen nie. In die woorde van Nel *et al.* (2005:84): "... continually rising expectations of the masses that are still waiting for improved quality of life, social welfare and job opportunity".
- Die aard en die toepassing van regstellende aksie het ontaard in 'n politieke praktyk (Thomas, 1996:6).
- Die aanstelling van regstellende aksie-kandidate het ook meegedring dat sommige van hulle aangestel is in posisies waar hul die minimum "skade" vir die maatskappy kan veroorsaak. Thomas motiveer die standpunt met die volgende: "... affirmative action appointees, often in areas which are 'safe' in the eyes of traditional corporate management, that is in positions where they can do least amount of harm, or where they have titles and corporate 'toys' but are excluded from decision making and adding real value to the company" (Thomas, 1996:7). Herholdt en Marx (1999:5) voeg by dat die persone aangestel word in die personeelafdeling, bemerkingsafdeling en openbare verhoudingsafdeling aangesien dit volgens die maatskappy die posisies is waarin hul die maatskappy die minste skade kan berokken. Volgens die navorser, word 'n onreg aan die persone gedoen omdat hulle bloot aangestel word om 'n beeld te skep dat die maatskappy diversiteit bevorder en aan die vereiste voldoen. Die persone is egter pionne en het weinig mag in die maatskappy.
- Volgens Thomas (1996:44) gaan Suid-Afrika dieselfde foute begaan met die toepassing van regstellende aksie, soos wat ander lande ook gemaak het, omdat daar op getalle van verteenwoordiging gekonsentreer word. Thomas (1996:44) maak melding van die "... politically correct 'number' game". Volgens die navorser, is dit 'n belangrike aspek wat die outeur aanraak. Wetgewing verplig maatskappye om regstellende aksie toe te pas as daar meer as 50 werknemers is. Maatskappye word dus gedwing om persone uit ander bevolkingsgroepe aan te stel, volgens 'n kwotastelsel wat verdere implikasies meebring. Thomas (1996:55) gaan verder en meld dat die meeste persone wat deur die toepassing van regstellende aksie-programme geraak word die blanke Afrikanerman is en dit is, volgens die navorser, die rede waarom die blanke so negatief is ten opsigte van die toepassing van regstellende aksie. Weereens word velkleur en geslag gebruik om teen persone te diskrimineer.

- Die swartmense wat aangestel word kan die mening huldig dat hulle nie besonders goed hoef te presteer nie, aangesien hulle bevorder sal word of in diens geneem sal word (Herholdt & Marx, 1999:62).

Met inagneming van die voorafgaande is dit duidelik dat daar negatiwiteit ten opsigte van die toepassing van regstellende aksie voorkom. Eerstens word die maatskappy geraak wat kundige werknemers verloor en dit bring ekonomiese implikasies mee. Tweedens word die maatskappy gekonfronteer met die ervaringswêreld van die werknemers wat agterbly en die wat nuut in die poste aangestel of bevorder is. Die navorser wil dit beklemtoon dat die toepassing van voorkeurbehandeling die toepassing van regstellende aksie kan laat misluk. Derdens is daar die standpunt van die afgesette werknemers en hulle gesinne wat die toepassing van regstellende aksie in 'n negatiewe konteks sien en dit ervaar as omgekeerde diskriminasie en wat gekonfronteer word met krisis as gevolg van die werksverlies wat die toepassing van regstellende aksie meebring. Vierdens is die mening van die gemeenskap. Die blankes is van mening dat daar vir hulle weinig geleenthede is en dat hulle posisie verswak het. Daar is vir hulle weinig geleenthede om hul potensiaal te verwesenlik, daarom moedig hulle hul kinders aan om die land te verlaat in 'n poging om vir hulle 'n toekoms te verseker. Die mening word ook gehuldig dat die kriteria vir die aanstelling en bevordering van persone onregverdig is. Die ander bevolkingsgroepe het sekere verwagtinge. Sekere kategorieë van hulle is wel bevoordeel, terwyl ander weinig voordele daaruit verkry het. Sommiges ervaar ook dat as gevolg van stereotipering hulle posisies nie gerespekteer word nie, aangesien die standpunt gehuldig word dat dit meestal politieke aanstellings was en dat die persoon op grond daarvan die posisie beklee en nie op grond van hul kundigheid nie.

7.2 POSITIEWE BELEWING VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Regstellende aksie hou ook voordele in, indien die beleid korrek en regverdig, toegepas word. Alhoewel sommige persone aandui dat dit geen voordele inhou nie en die stelling ook deur sekere respondente in die empiriese navorsing bevestig is, is die navorser egter van mening dat daar wel positiewe aspekte is en dat die toepassing van regstellende aksie ten opsigte van die negatiewe sowel as die positiewe belewing daarvan in die regte konteks gesien moet word en dat 'n gebalanseerde denkpatroon gehandhaaf moet word.

Die navorser vind aansluiting vir haar standpunt in die mening van verskeie outeurs wat ook die positiewe aspekte ten opsigte van die toepassing van regstellende aksie aandui. Van die aspekte is die volgende:

- Geleenthede word aan persone gegee om hulself op te hef, te verbeter en ondervinding op te doen, wat in die verlede nie altyd moontlik was nie.

- Die swart bevolking kan nou deelneem aan besluite wat hulle raak.
- Bevorderingsgeleenthede bestaan en persone word aangemoedig om hulle vaardighede en vermoëns uit te bou. Hierdie aspek kan op verskillende wyses benader word.
- Daar is in 'n sekere mate weggedoen met stereotipering. Hierdie aspek word egter deur die navorser betwyfel.
- Dit bring beter verspreiding van hulpbronne mee.
- Die insluiting van alle bevolkingsgroepe in die arbeidsmark vind plaas (De Gay, 2002:3; Kennedy, 1994:50; Nacoste, 1994:88-89 ; Wingrove, 1993:5-10).
- Die toepassing van regstellende aksie het aanleiding gegee tot die totstandkoming van 'n swart middelklas, alhoewel die posisie van die meerderheid nie verbeter het nie (Hodson & Sullivan, 1995:118-119).
- Die toepassing van regstellende aksie bring kulturele diversiteit in die werksplek mee (Thomas, 1996:10). Lattimer (1996:16) voeg by dat diversiteit die maatskappy se vermoë tot probleemoplossing en besluitneming bevorder. Die diversiteit in die werksplek gee aanleiding tot nuwe en alternatiewe idees en die uitbouing van bestuurstyl, produkte en dienste (Lattimer, 1996:16). Herholdt en Marx (1999:6) sluit by die twee outeurs aan en voeg by dat die uniekheid van die persone tot voordeel van die maatskappy en die werknemers aangewend moet word. De Bruyn (1996:97) huldig dieselfde mening en meld dat indien die organisasie meer verteenwoordigend is, dit geleentheid bied aan alle werknemers om met toewyding te werk, geleentheid raak te sien en te benut om hulle potensiaal te verwesenlik en kan die maatskappy daardeur bevoordeel word. Miller (2001:76) voeg by dat die diversiteit in die werksplek aanleiding gee tot 'n verskeidenheid van tale, godsdiens, etniese groepe, geslagte en seksualiteit. Dit dra daartoe by dat persone op gelyke grondslag kan meeding. Roodt en Odendaal (2001:2) versterk die standpunt van die vorige outeur met die volgende: "Most companies are not fully aware of the potential benefits of a diverse workforce". Fourie (2001:13) wys egter daarop dat die situasie met omsigtigheid hanteer moet word, aangesien 'n verteenwoordigende werkersmag konflik eerder as 'n vredevolle werksmilieu kan veroorsaak. 'n Teengolf kan ontstaan indien die mening ontstaan dat omgekeerde diskriminasie of voorkeurbehandeling van bepaalde groepe, toegepas is. Volgens die navorser, kan die diversiteit in die werksplek aanleiding gee tot 'n werksplek wat demografies verteenwoordigend is van

die land wat weer aanleiding kan gee tot die verdeling van markte en wins en die beskikbaarstelling van dienste en produkte aan klante van alle bevolkingsgroepe.

- In die werksplek het die swartmense voorheen weinig belange gehad ten opsigte van bestuurposte, aandele en profyt van die maatskappy, daar was weinig bevorderingsmoontlikhede en hulle het lae lone ontvang. Die situasie het verander en die swart werknemer kan sy regmatige plek in die werksplek in neem (Montsi, 1993:53-54).

Die positiewe aspekte is, volgens die navorser, dat daar aan persone geleenthede gegee word om aktief deel te neem aan die bestuur van die land en dat dit kan bydra tot patriotisme en trots. Dit bevorder verder verteenwoordiging in die werksplek en ekonomie. Die diversiteit wat dit tot gevolg het, kan voordelig vir die maatskappy en die land wees. Verder is die suksesvolle toepassing van regstellende aksie-programme van strategiese belang vir die toekomstige voorspoed van die land se ekonomie. Maatskappye kry ook die geleentheid om te transformeer ten opsigte van hul besture. Persone word aangestel wat die beleid van die maatskappy ondersteun. Die beeld van die maatskappy word in die buiteland bevorder, dit is meer aanvaarbaar en kan lei tot ekonomiese ontwikkeling.

8. SLOT

Diskriminasie en regstellende aksie is baie sensitiewe onderwerpe wat met groot omsigtigheid hanteer moet word. Etniese groepe en persoonlike mening verskil rondom die toepassing van regstellende aksie. Die persoon se agtergrond, sowel as die mate waaraan hy daaraan blootgestel is of selfs daardeur geraak is, sal ook 'n invloed hê op die wyse waarop die persoon sal reageer.

Suid-Afrika is 'n land met baie geleenthede en 'n land waarin daar gelyke geleenthede is. Die groot vraag is, maak almal gebruik van die geleenthede en benut hulle die geleenthede wat aan hulle gegee word? Gaan sommiges nie van die standpunt uit dat, omdat ek deel van 'n aangewese groep is, moet ek voorkeurbehandeling ontvang.

Dit is dus, volgens die navorser, duidelik dat die wortels van apartheid, rassediskriminasie en maatskaplike ongelykhede baie diep lê en dat daar baie aandag gegee sal moet word aan die gesindheidsverandering van persone. Wilson en Ramphela (1989:5) som dit baie goed op met die volgende: "Apartheid cannot be reformed. It is a way of thinking about human beings and their social relationships which, has to be rooted out of both individual and collective consciousness so that the society can grow along entirely different lines".

Vir baie minderheidsgroepe is die toepassing van regstellende aksie 'n vrees omdat hulle geen verweer daarteen het nie. Alhoewel dit duidelik is dat daar nie volgens die Grondwet gediskrimineer kan word nie, is dit ook duidelik dat daar in sekere beleidsdokumente voorsiening gemaak word vir die toepassing van regstellende aksie en voorkeurbehandeling. Die praktyk en die empiriese navorsing het bewys dat die beleid van onregverdig diskriminasie toegepas word en dat die motivering daarvoor is dat sekere groepe aangewese is op voorkeurbehandeling. Die "slagoffers" van die toepassing van regstellende aksie het geen verweer nie en word meegesleur deur die bestaande wetgewing en beleidsdokumente.

Die maatskaplike werker is 'n belangrike rolspeler in die toepassing van regstellende aksie. Daar moet verseker word dat bepaalde beleid en wetgewing nagekom word en dat maatskaplike ongelykhede uitgeskakel word. Verder moet werkgewer en werknemer bemagtig word om die krisis te hanteer en in staat wees om by die veranderinge aan te pas om doeltreffend maatskaplik te funksioneer. Die maatskaplike werker het ook 'n rol om die gemeenskap in te lig en te bemagtig ten opsigte van die doel van regstellende aksie, hervorming en herstrukturering. Die maatskaplike werker moet verder aandag gee aan die gesindheid en houding van die verskillende etniese groepe en deur middel van inligtingssessies daadwerklik aandag gee aan gedrags- en houdingsmodifikasie. Die teikengroep van die maatskaplike werker moet veral die jeug wees om pro-aktief op te tree, sodat 'n kultuur van verdraagsaamheid gekweek kan word en hulle bemagtig is ten opsigte van hul regte en die toepassing van bestaande wetgewing.

BIBLIOGRAFIE

ACTS *kyk* SOUTH AFRICA.

ADAMS, C. 1993. Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn: Juta.

AMOS, T. & SCOTT, R. 1996. Perceptions of Affirmative Action: an empirical study. *South African Journal of Business Management*, 27(3):50--58. September.

ANDREWS, P. & ELLEMANN, S. 2001. The post apartheid constitutions: perspectives in South Africa's basic law. Johannesburg: Witwatersrand University Press.

ANSTEY, M. 2002. Managing Change: Negotiating conflict. Landsdowne: Juta

ARNOLD, E. 2003. Managing effectively in the downsized organization. *Health Care Manager*, 22(1):56-62. Januarie/Maart.

ASMAL, K., ASMAL, L. & ROBERTS, R.S. 1996. Reconciliation through truth: a reckoning of apartheid's criminal governance. Cape Town: David Philip Publishers.

BANTON, M. 2002. Racism. <http://www.linnet.co.za> [Datum van uitreiking: 5 Jan. 2002.]

BARKER, F. & BACHER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse Arbeidsmark: kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria: Van Schaik.

BARKER, F.S. 1992. The South African labour market: critical issues for transition. Pretoria: Van Schaik.

BARKER, F.S. 1999. The South African labour market: critical issues for renaissance. Pretoria: Van Schaik.

BARNARDT, N. & DU TOIT, J. 1991. Verstaan die Suid-Afrikaanse makro-ekonomie. Pretoria: Van Schaik.

BENDIX, S. 2001. Industrial relations in South Africa. Landsdowne: Juta.

BHORAT, H., LEIBBRANDDT, M., MAZIYA, M., VAN DER BERG, S. & WOOLARD, I. 2001. Fighting poverty labour markets and inequality in South Africa. Landsdowne: UCT Press.

BREMNER, D. & VISSER, P. 1997. Negotiation, conflict resolution, and human needs. (In Fitzgerald, P., Mc Lennan, A. & Munslow, B., eds. 1997. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. pp. 219-232.)

- BURNS, B.C. 1992. Certain aspects concerning affirmative action in South Africa. (Verhandeling – Hons. BCom.) Potchefstroom: PU vir CHO.
- CAWKER, G. & WHITEFORD, A. 1993. Confronting unemployment in South Africa. Pretoria: HSRC.
- CAWKER, G.B. 1991. Unemployment as a barrier to the effective management of natural resources and the environment in South Africa. *Welsynsfokus*, 26(2):20--22, Desember.
- DE BRUYN, W. 1996. Certain aspects concerning affirmative action in industry: a literature study. (Verhandeling – M.Comm.) Potchefstroom: PU vir CHO.
- DE GAY, J. 2002. Affirmative Action 2002. <http://affirmativeinterview>. [Datum van gebruik: 5 Julie 2002.] 12 p.
- DUVENHAGE, A. 2003. Political transformation and Management (M.G.T). Bloemfontein: UOVS. 25 p. (Studiegids S1/2003.)
- EMPLOYMENT EQUITY ACT *Kyk SOUTH AFRICA*. 1998.
- ESTERHUYSE, W.P. 1981. Apartheid must die. Cape Town: Tafelberg.
- FITZGERALD, P., MC LENNAN, A. & MUNSLOW, B. 1997. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press.
- FOURIE, M. 2001. Transformation management. (In Reynecke, F. & Fourie, M., eds. 2001. Police management beyond 2000. Landsdowne: Juta. p. 98--109.)
- FREDERICKSON, G.M. 2002. Racism: A Short History. New York: Princeton University Press.
- GANDZ, J. & BIRD, F.G. 1996. The Ethnicity of Empowerment. *Journal of Business Ethnicity*, 15(4):383--393, April.
- GERBER, P.D., NEL, P.S & VAN DYK, P.S. 1992. Mannekragbestuur. Johannesburg: Southern Boekuitgewers.
- GILIOMEE, H. & SCHLEMMER, L. 1991. From apartheid to nation-building. Contemporary South African Debates. Oxford: Oxford University Press.
- GOVENDER, K. 2001. The South African Human Rights Commission. (In Andrews, P. & Ellmann, S., eds. 2001. The post apartheid constitutions: perspectives in South Africa's basic law. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 571-595.)

GROGAN, J. 2003. Workplace law. Lansdowne: Juta.

GRONDWET Kyk SUID-AFRIKA. 1996

HALSEY, A.H. 2002. Social Inequality. *Journal of communication*, 15(3):3. Academic Search premier. [Datum van gebruik : 9 Junie 2002.]

HERHOLDT, W. & MARX, M. 1999. Employment equity in South Africa: a guide to affirmative action success. Pretoria: Prentice-Hall.

HODSON, R. & SULLIVAN, T.A. 1995. The social organisation of work. California: Wadsworth.

HUHNE, C. 1990. Real World: Economic essays on imperfect markets fallible governments. London: Penguin Books.

HUMAN, L. 1993. Affirmative action and the development of people. Cape Town: Juta.

HUMAN, P. 2003. A blueprint for transformation. Cape Town: Oxford University Press.

INNES, D. 1993. Affirmative action: issues and strategies. (*In Innes, D., Kentridge, M. & Perold, H., eds. 1993. Reversing discrimination. Affirmative action in the workplace. Cape Town: Oxford University Press. p. 4-21.*)

INNES, D., KENTRIDGE, M. & PEROLD, H. 1993. Reversing discrimination. Affirmative action in the workplace. Cape Town: Oxford University Press.

JACKSON, T. 2002. What is Racism? *American Renaissance*, 2(8):1-6.

KENNEDY, R. 1994. Persuasion and distrust: affirmative action debate. (*In Mills, N., ed. 1994. Debating affirmative action: race, gender, ethnicity and the politics of inclusion. New York: Delta Publishers. p. 48-67.*)

LATTIMER, R. 1996. The case for corporate diversity: an international perspective. (*In Thomas, A., ed. 1996. Beyond affirmative action: Managing diversity for competitive advantage in South Africa. Randburg: Knowledge Resources. p. 15-34.*)

LE PERE, G. & VAN NIEUWKERK, A. 2002. The evolution of South Africa's foreign policy, 1994-2000. (*In McGowan, P.J. & Nel P., eds. 2002. Power, wealth and global equity. An international relations textbook for Africa. 2nd ed. Cape Town: CTP Press. p. 248-266.*)

LE ROUX, M. 2005. Regstellende aksie weer bekyk. Kode kom vir billike optrede. Die Volksblad, 11, 7 November.

LEANA, C.R. & FELDMAN, D.C. 1992. Coping with job loss. How individuals, organizations and communities respond to layoffs. New York: Lexington Books.

LEWIS, G.W. 1994. Critical incident stress and trauma in the workplace: recognition, response, recovery. Levittown: Printed in the United States of America.

LIEBENBERG, S. 2001. Violations of socio-economic rights: The role of the South African Human Rights Commission. (In Andrews, P. & Ellmann, S., eds. 2001. The post apartheid constitutions: perspectives in South Africa's basic law. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 403-418.)

LUHABE, W. 2002. Defining moments. Experiences of Black Executives in South Africa's Workplace. Pietermaritzburg: University of Natal Press.

MAMPHISWANA, D. 2000. Retrenchments in South Africa: dynamics and social implications. *Social Work Practitioner--Researcher*, 12(2):113-126, July.

MANKAYI, D.T. 1996. An investigation into the relationship between satisfaction with life and sense of coherence amongst the unemployed. (Verhandelings- MA.) Bellville: University of the Western Cape.

MARAIS, H.C. 1988. South Africa: perspectives on the future. Pinetown: Owen Burgess.

McGOWAN, P.J. & NEL, P. 2002. Power, wealth and global equity: an international relations textbook for Africa. Cape Town: CTP Press.

MDHLULI, M.T. 2000. Aspects of affirmative action in the Standard Bank of South Africa Limited. (Verhandelings- MBA.) Potchefstroom: PU vir CHO.

MILLER, K. 2001(3). Values, attitudes and job satisfaction. (In Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. 2001(3). Organisational behaviour: global and Southern African perspectives. Cape Town: Zebra Publications. p. 65-82.)

MILLS, N. 1994. Debating affirmative action: race, gender, ethnicity and the politics of inclusion. New York: Delta Publishers.

MISHRA, A.K. & SPREITZER, G.M. 1998. Explaining how survivors respond to downsizing: The Role of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3):567-589, July/Julie.

MISHRA, K.E., SPREITZER, G.M. & MISHRA, A.K. 1998. Preserving employee morale during downsizing. *Sloan Management Review*, 39(2):83-95.

MOLLER, V. 1991. The Unemployment blues: Psychological effects of unemployment on the individual. *Welfare Focus*, 26(2):33--37. December/Desember.

MONTSI, S. 1993. The bottom line: does affirmative action make good business sense? (In Adams, C., ed. 1993. *Affirmative action in a democratic South Africa*: Juta. p. 47-58.)

NACOSTE, R.B. 1994. If empowerment is the goal: affirmative action and social interaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1&2):87-112.

NAIDOO, J. 1993. Agreements concluded at the NEF: a labour assessment. (In Patel, E., ed. 1993. *Engine of development: South Africa's National Economic Forum*. Kenwyn: Juta. p. 46-58.)

NEL, P.S., SWANEPOEL, B.J., KIRSTEN, M., ERASMUS, B.J. & TSHABADI, M.J. 2005. *South African employment relations: theory and practice*. Pretoria: Van Schaik.

NKUHKU, W. 1993. Affirmative action for South Africa in transition: from theory to practice. (In Adams, C., ed. 1993. *Affirmative action in a democratic South Africa*. Kenwyn: Juta. p. 11-20.)

NOLTE, C.B. 2002. The Employer's Perspective on the Skills Development Strategy. Executive Director of Central Business Incorporated at the Provincial Skills Development Conference 15-10-2002. Bloemfontein.

NOON, M. & BLYTON, P. 2002. *The realities of work*. New York: Palgrave.

OBERHOLSTER, A.G. 1988. Evolution of South African Society. (In Marais, H.C., ed. 1988. *South Africa: perspectives on the future*. Pinetown: Owen Burgess. p. 39-58.)

PATEL, E. 1993. *Engine of Development:?* South Africa's National Economic Forum. Kenwyn: Juta.

PATEL, L. 1992. *Restructuring social welfare options for South Africa*. Braamfontein: Ravan Press.

PILLAY, Y.S. 1998. Developing a process for the implementation of affirmative action at SAFRIPOL. (Verhandeling- MBA.) Potchefstroom: PU vir CHO

RADEMEYER, A. 2004. Vakbondlede klim in hok oor werkskepping. Wil wys hoe SA se jong mense "ingehok" voel. *Die Volksblad*, 3, 20 Desember.

RAUTENBACH, F. 1999. Liberating South African Labour from the law. Cape Town: Tafelberg Publishers.

REYNECKE, F. & FOURIE, M. 2001. Police Management beyond 2000. Landsdowne: Juta.

RHOODIE, N.J. 1988. Reform: The way to a democratic socio--political order in South Africa. (*In Marais, H.C., ed. 1988. South Africa: perspectives on the future. Pinetown: Owen Burges Publishers. p. 171-208.*)

ROBBINS, S.P., ODENDAAL, A. & ROODT, G. 2001. Organisational behaviour: Global and Southern African perspective. Cape Town: Zebra Publications.

ROODT, G. & ODENDAAL, A. 2001.. Organisational behaviour in a global and diverse Context. (*In Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. 2001. Organisational behaviour: global and Southern African persepctives. Cape Town: Zebra Publications. p. 23-39.*)

ROUX, A. 1999. Everyone's guide to the South African Economy. Rivonia: Zebra Press.

RUTHVEN, D.A. 1999. The changing workplace - affirmative action and diversity management from tne white male perspective. (Verhandeling-MA.) Potchefstroom: PU vir CHO.

SA *kyk* SOUTH AFRICA.

SADIE, J.L. 1991. Unemployment in South Africa: it's nature and origins. *Welsynsfokus*, 26(2):7-14, Desember.

SMITH, D.M. 1987. Update Apartheid in South Africa. New York: Cambridge University Press.

SOUTH AFRICA . 1998. Employment Equity Act 55of 1998. Homestead: APCOR.

SOUTH AFRICA. 1998. Skills Development Act 97 of 1998. Homestead:

APCOR.

SOUTH AFRICA. Department of Public Service and Administration. 1998. White Paper on Affirmative Action in the Public Service. (64 of 1998) Government Gazette: 18800, April 23.

SOUTH AFRICA. Department of Social Development. 1999. Poverty Eradication Policy.

STEELE, S. 1994. A Negative Vote on Affirmative Action. (*In* Mills, N., ed. 1994. Debating affirmative action: race, gender, ethnicity, and the politics of inclusion. New York: Delta Publishers. p. 37-47.)

STEYN, J. 1990. Managing change in South Africa. Cape Town: Tafelberg.

STIEMIE, M. 2004. Politieke transformasie in Suid-Afrika: Die geval van die Suid-Afrikaanse Polisie in die Oos-Kaap. (Verhandeling-MA.) Bloemfontein: UOVS.

STRÖM, S. 2003. Unemployment and families: a review of research. *Social service Review*, 399-430, September.

TERREBLANCE, S.J. 1980. Die wording van die Westerse ekonomie: 'n strukturele analise met 'n toepassing op die Suid-Afrikaanse situasie. Pretoria: H & R Academica.

TERREBLANCE, S.J. 1986. Politieke ekonomies en sosiale welvaart met 'n toepassing op Suid-Afrika. Pretoria: Academica.

THOMAS, A. 1996. Beyond affirmative action: managing diversity for competitive advantage in South Africa. Randburg: Knowledge Resources

TUROC, B. 1993. South Africa's skyscraper economy: growth or development. (*In* Turok, B., Kekana, D., Turok, M., Maganya, E., Noe, J., Onimode, B., Chikore, J., Suliman, M. & Khor, M., eds. 1993. Development and reconstruction in South Africa. Institute for African Alternatives. Braamfontein. p. 28-38.)

TUROC, B., KEKANA, D., TUROC, M., MANGANYA, E., NOE, J., ONIMODE, B., CHIKORE, J., SULIMAN, M. & KHOR, M. 1993. Development and reconstruction in South Africa. Institute for African Alternatives: Braamfontein.

VAN DER MERWE, J.C. 1994. Regstellende Aksie: prinsipiële riglyne. Potchefstroom: PU vir CHO .p.148 (Studiegids F1/98/51.)

VAN DER MERWE, L. 2007. Employee assistance programme. *Risk Management*, 3(7):21-23, August /Augustus.

VAN EEDEN, G. 1987. Give South Africa a change. New York: Vantage Press.

VAN ZYL, E.S. 1998. Die effek van regstellende aksie op die streservaring van 'n groep swart werknemers. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 24(1):22-25.

VENTER, R. 2003. Labour relations in South Africa. Cape Town: Oxford University Press.

WESSELS, D.P. 2003. The Political Environment. Bloemfontein: UOVS. (Studiegids S 1/2003.)

WETTE *Kyk South Africa*

WILSON, F. & RAMPHELE, M. 1989. Uprooting poverty: the South African challenge. New York: Norton.

WINGROVE, T. 1993. Affirmative action a "how to" guide for managers. Randburg: Knowledge Resources.

WOOLARD, I. & LEIBRANDT, M. 2001. Measuring poverty in South Africa. (*In* Borat, H., Leibbrandt, M., Maziya, M., Van der Berg, S. & Woolard I., eds. 2001. Fighting poverty labour markets and inequality in South Africa. Landsdowne: UCT Press. p. 41-73.)

ZAWACKI, R.A. 1995. Reenergizing people after downsizing. *Information System Mamagement*, 97(14):63-65, Fall.

ARTIKEL 2

DIE IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEND AKSIE VIR DIE PERSOON, GESIN EN GEMEENSKAP

SC du Bruyne

Departement van Maatskaplike Ontwikkeling

P Rankin

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

AG Herbst

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The purpose of this article is to describe the meaning of being employed and to give a short summary of some of theories that can be made applicable to the work activity of employees. It is necessary to understand what it means to be employed in order to understand the implications of being unemployed. In this article the focus is the unemployed and the implications of being unemployed due to the implementation of affirmative action. Being unemployed due to the implementation of affirmative action has implications for the person, and the family as well as the community. A discussion on the implication is presented and a diagram is provided on the implications of affirmative action. If unemployed linkers on and the period becomes long, it results in poverty.

1. INLEIDING

Die doel van hierdie artikel is om saam met die vorige artikel, 'n oorsigtelike beeld te skep van die implikasies wat die toepassing van regstellende aksie vir die persoon, gesin en die gemeenskap inhou. Omdat regstellende aksie normaalweg in die werksplek manifesteer, raak dit die posisie van sekere werknemers direk en ingrypend, juis vanweë die sentrale plek van werk in die mens se lewe. Dit raak die gesin omdat die werknemer 'n broodwinner in die gesin, en soms die enigste broodwinner is. Dit raak die gemeenskap omdat werk sekere funksies in die gemeenskap vervul en die wyses waarop regstellende aksie toegepas word, bepaalde betekenis vir die gemeenskap inhou. Regstellende aksie word dan ook in hierdie artikel vanuit die oogpunt van die persoon, die gesin en die gemeenskap beskou. Die aard van regstellende aksie en die implikasies van die toepassing van regstellende aksie vir die mens se werkslewe is in die vorige artikel bespreek. Die implikasies, frustrasies en probleme wat die persoon ervaar, wat deur die aksies geraak word, word in hierdie artikel, aangedui.

Regstellende aksie is stappe wat geneem word om ongelykhede, wat as gevolg van die toepassing van sekere wetgewing, ontstaan het reg te stel (Barnardt & Du Toit, 1991:120-145; Le Pere & Van Nieuwkerk, 2002:248 ; Steyn, 1990:96). In Suid-Afrika het hierdie ongelykhede hoofsaaklik as gevolg van die toepassing van die apartheidsbeleid ontstaan. Die toepassing van regstellende aksie veroorsaak dat 'n beduidende getal persone vir korter of langer tydperke werkloos is, met gepaardgaande implikasies. Die doel van hierdie artikel is om 'n beeld te skep van die implikasies van regstellende aksie vir die persoon, die gesin en die gemeenskap. Daar moet in gedagte gehou word dat werkloosheid en gevolglik armoede verskeie oorsake het. In die artikel word spesifiek verwys na die implikasies vanweë die toepassing van regstellende aksie, aangesien die persoon geen beheer het oor die toepassing van die beleid nie.

Die moontlikheid van ontslag uit 'n werk is vir baie werkende persone 'n onwerklikheid en ontslag is egter nie die enigste implikasies van die toepassing van regstellende aksie nie. Dit is op die ekonomiese en psigososiale gebied waar ingrypende implikasies voorkom wat in die artikel bespreek sal word. Die gemeenskap word direk sowel as indirek daardeur geraak. So 'n traumatiese gebeurtenis ontlok verskeie emosies. Die aard van die aanpassings wat die persoon en die gesin sal moet maak, sal bepaal word deur die tydsduur van die werkloosheid wat op ontslag volg. Dit mag nodig wees om ingrypende aanpassings te maak wat met inspanning en ontwrigting gepaard sal gaan. Nie alle persone is in staat om die situasie te hanteer nie en daar moet aanvaar word dat persone se maatskaplike funksionering onvermydelik geraak sal word. Barker (1999:163-164) som die situasie op 'n treffende wyse op met die volgende stelling: "Unemployment has grave consequences for any country. It

not only affects an individual's dignity and self-respect and erodes his or her standard of living, but also affects society as a whole, because of high crime rates and frustration leading to unrest and lawlessness."

Vervolgens word kernbegrippe omskryf.

2. OMSKRYWING VAN KERNBEGRIPPE

Vir die doeleindes van hierdie studie word slegs kernbegrippe omskryf.

2.1 WERK

Ten einde die begrip werkloosheid te verstaan, is dit noodsaaklik om werk te omskryf. Werk word soos volg deur Francisco-la Grange (1991:4) omskryf: "... volgehoue aktiwiteite op vasgestelde tye en bepaalde plekke deur 'n jong persoon of volwassene, in 'n formele situasie in die privaat en openbare sektor, volgens aanstelling of selfbenoeming, teen gereelde finansiële vergoeding vir die produsering, lewering en verspreiding van goedere of dienste".

Halsey (2002:1) definieer werk as: "Work ... the expenditure of effort to supply goods or services, whether by physical, mental, or emotional labour, and for use by either self or others."

Werk is dus aktiwiteite wat deur 'n persoon, gewoonlik tussen die ouderdom van 15 jaar en 65 jaar, wat daartoe gemagtig is, uitgevoer word. Die persoon is deur die werkgever in diens geneem, of die persoon is selfindiensnemend. Die aktiwiteite word oor 'n bepaalde tydperk uitgevoer om 'n bepaalde produk te produseer, of om sekere dienste te lewer. Hierdie aksies word uitgevoer binne bepaalde tydspanes en in bepaalde plekke. Dit verg sekere vaardighede waarvoor die persoon, in die vorm van geld, vergoed word. Die rede vir die ouderdomsafbakening van 15- 65 jaar is dat 'n persoon onder die ouderdom van 15 jaar deur sy ouers onderhou word en self nog skoolpligtig is en dat daar nie van 'n persoon bo die ouderdom van 65 jaar verwag word om te werk nie, omdat dit in die algemeen as die aftree-ouderdom beskou word.

Die volgende belangrike eienskappe van werk as menslike handeling word volgens die navorser in bostaande omskrywings vervat, naamlik:

- Werk is gestruktureerd in die sin dat dit op bepaalde tye en plekke verrig word.
- Dit kan formeel of informeel verrig word.

- Dit kan plaasvind binne die openbare of privaatsektor.
- Daar is finansiële vergoeding aan verbonde.
- Dit het die produsering, lewering en verspreiding van goedere en dienste tot gevolg.
- Werk stel fisiese, psigiese, geestelike, emosionele en intellektuele eise.
- Werk verg inspanning en deursettingsvermoë.
- Werk behels 'n opdrag van iemand of 'n verantwoordelikheid wat jy het.

2.2 WERKLOOSHEID EN VORME VAN WERKLOOSHEID

Alvorens die implikasies van die toepassing van regstellende aksie begryp kan word, is dit nodige om die begrip werkloosheid en die werklose persoon te definieer ten einde 'n profiel saam te stel van wie die persoon is en wat met die begrip werkloosheid bedoel word. Die toepassing van regstellende aksies het verskeie implikasies. Van die mees ingrypende implikasies is werkloosheid. Die periode van werkloosheid kan kort wees en die implikasies kan gering wees en die persoon kan die nodige aanpassings maak. Wanneer die periode egter langer raak, bring dit al hoe meer implikasies mee en dit kan tot armoede lei.

Uiteenlopende definisies van werkloosheid word in die literatuur aangetref. Die omskrywing van die begrip hang af van die doel waarom die begrip omskryf word en ook uit watter verwysingsraamwerk die persoon die begrip omskryf.

Mankayi (1996:4) benader dit vanuit die aanbod-aanvraag perspektief met die siening dat werkloosheid ontstaan wanneer die aanvraag na werk groter is as die beskikbare werkseleenthede. Die aanvraag na werk is dus groter as die aanbod vir werk. Daarom ondervind sommige persone wat hulle werk verloor het probleme om weer in die arbeidsmark geabsorbeer te word vanweë die feit dat daar weinig werkseleenthede is. Persoonlike faktore soos die ouderdom van die persoon, die feit dat hy nie kan verhuis nie, is onder andere faktore wat die situasie verder kompliseer.

Donaldson (1993:313-314) en Roux (1999:47) benader die probleem vanuit 'n soortgelyke verwysingsraamwerk met die siening dat werkloosheid verwys na die aantal persone in die arbeidsmark wat in staat en gewillig is om te werk, maar wat nie werk kry nie. 'n Belangrike kwalifikasie van die toestand van werkloosheid word vervat in die sienswyses van die outeurs naamlik, gewillig en bevoeg is, om te kan werk. Die implikasie van hierdie sienswyse is dat werkloosheid veroorsaak word deur eksterne faktore waaroor die persoon geen of weinig beheer het. Die persoon word, volgens die navorser, beskou as 'n "slagoffer" van die

werking van die ekonomie en politiek, soos in die geval van die toepassing van regstellende aksie. Persoonlike faktore kan egter ook aanwesig wees.

Werkloosheid ontstaan, volgens die navorser, wanneer die ekonomiese groei van 'n land onvoldoende is om in die groeiende aanvraag na werksgeleenthede te voorsien ten einde persone wat begerig is en in staat is om te werk, van 'n werk en inkomste te voorsien. Werkloosheid kan ontstaan as gevolg van die toepassing van regstellende aksie. Politieke, ekonomiese en persoonlike faktore speel dus hier 'n rol. Vir die doeleindes van hierdie artikel sal gefokus word op makro faktore en in die besonder politieke faktore, aangesien die toepassing van regstellende aksie as politieke optrede beskou word.

Daar is verskeie vorms van werkloosheid. Die ekonomiese groei en sosio-ekonomiese klimaat van die land bepaal die vorme van werkloosheid. Hierdie vorme van werkloosheid moet in gedagte gehou word wanneer daar verwys word na die persoon wat as gevolg van die toepassing van regstellende aksie sy werk verloor het. Die voorkoms van werkloosheid, met spesifieke verwysing na die tipes van werkloosheid wat voorkom, bring ook mee dat die “slagoffers” van die toepassing van regstellende aksie probleme kan ondervind om weer 'n werk te bekom. Die vorme van werkloosheid moet ontleed word in ooreenstemming met die behoeftes van die arbeidsmark, ook wanneer aandag gegee word aan die opleiding en her-opleiding van persone.

Die verskillende tipes werkloosheid is wrywingswerkloosheid, seisoenale werkloosheid, strukturele werkloosheid en sikliese werkloosheid (Barker & Bacher, 1992:74-75; Barker, 1999:165-166; Griesel, Greyling, Heyns, Loots & Schoeman, 1994:193; Parsons, 1999:28-29; Roux, 1999:52).

Wrywingswerkloosheid, dui volgens die bogenoemde outeurs as die tydperk van werkloosheid wat verbygaan as die persoon verwissel van werk en nie dadelik 'n ander werk kan bekom nie. Vir die persoon wat dus werk soek, kan dit ernstige implikasies tot gevolg hê as die persoon nie vinnig genoeg in diens geneem word nie.

Seisoenale werkloosheid is volgens die genoemde outeurs seisoengebonde, en die aanvraag na werk is tot sekere tye van die jaar beperk. Dit sal veral in die platteland voorkom en in streke wat hoofsaaklik van landbouaktiwiteite afhanklik is. Gedurende sekere tydperke van die jaar is daar meer werksgeleenthede en persone wat oor die nodige kwalifikasies en ervaring beskik kan makliker geabsorbeer word. Die aanvraag neem egter af namate die spesifieke seisoen tot einde kom en die arbeidsmark kan nie die toename in die vraag na werk absorbeer nie.

Strukturele werkloosheid ontstaan aldus die genoemde outeurs, as gevolg van die wanbalans tussen die behoefte aan spesifieke persone met spesifieke kwalifikasies en ondervinding, soos wat in aanvraag is, en die tipe persone wat aansoek doen vir werk. Die wanbalans kan ontstaan as gevolg van onvoldoende vaardighede, of die werkseleenthede kan in 'n sekere demografiese gebied voorkom. Spesifieke persone met spesifieke kwalifikasies en ondervinding word benodig. Die grootste oorsaak van strukturele werkloosheid is die wanbalans tussen die behoeftes van die werkgewers en die ondervinding van persone wat werk soek. Die veranderende behoeftes van die ekonomie en veral tegnologiese ontwikkeling vervang baie persone. Die land is ook in die proses om 'n gespesialiseerde land te word en vooruitgang op verskeie gebiede te maak. Tradisionele beroepe raak al hoe minder in aanvraag, terwyl sekere beroepe as "skaars" geklassifiseer word. Persone moet dus seker maak wat die behoeftes van die arbeidsmark is wanneer hul studierigtings kies. Persone wil aansoek doen vir poste, maar beskik nie oor die nodige ondervinding en kwalifikasies wat in die advertensie aangedui word nie. Dit is nie slegs die ongeskoolde of semi-opgeleide persone wat daardeur geraak word nie. Die navorser het ook bevind dat hoogs opgeleide persone soms ook probleme ondervind om werk te bekom, omdat die kennis en ondervinding waaroor hul beskik nie in aanvraag is nie.

Sikliese werkloosheid ontstaan, volgens die gemelde outeurs, as gevolg van die gebrek na die aanvraag van werk. Wanneer die ekonomie in resessie is, verminder die aanvraag na produkte en personeel. Personeel kan verminder word en produksie kan afgeskaal word. Wanneer daar weer ekonomiese oplewing is, neem die aanvraag na werk toe, as gevolg van die verhoogde aanvraag na produkte. So word 'n siklus gevorm. Die Suid-Afrikaanse ekonomie is nie bestendig nie en wanneer die land 'n bloeitydperk beleef, word verskeie persone in diens geneem. Die mynbou is 'n voorbeeld hiervan.

2.3 DEFINIËRING VAN WERKLOSE PERSOON

Daar bestaan verwarring wanneer literatuur bestudeer word op grond van die uiteenlopende perspektiewe ten opsigte van die terme. Volgens Griesel *et al.* (1994:195), Barker (1999:165) en Roux (1999:47) is 'n werklose persoon 'n persoon van 15 jaar en ouer wat nie in 'n betalende of 'n eie onderneming is nie en daadwerklike stappe neem om 'n betalende werk te bekom, of eie onderneming te begin. Die outeurs maak ook melding van persone wat nie daadwerklike pogings aanwend om 'n werk te bekom nie, en beskou hulle ook as werklose persone.

Sadie (1991:7) definieer die werklose persoon as "... those members of the labour force - or economically active population - who do not have a job, either as employee or as self-employed persons, who are available for employment, and are seeking work for pay or profit."

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word 'n werklose persoon soos volg gedefinieer. 'n Werklose persoon is dus tussen die ouderdom van 15-65 jaar wat begerig is om te werk en werk soek, om sodoende selfonderhoudend te wees deur middel van die inkomste wat hy verdien, maar nie in staat is om werk te bekom nie. Daar moet in gedagte gehou word dat daar selfs gekonsentreer word op die persoon wat as uitvloeisel van die toepassing van regstellende aksie werkloos geraak het.

3. TEORIEË WAT VAN TOEPASSING GEMAAK KAN WORD OP DIE BETEKENIS VAN WERK

3.1 BEHOEFTEHIËRARGIETOERIE

Maslow het die behoeftehiërargie teorie geformuleer wat gebaseer is op die vervulling van basiese behoeftes. Die persoon moet eers sy basiese behoeftes bevredig, voordat daar in die hiërargie op beweeg kan word. Die mens se behoeftes begin op basiese fisieke vlak, waarna dit meer gesofistikeerd raak en aandag gegee word aan die veiligheidsbehoeftes, sosiale behoeftes en die behoefte aan liefde, die behoefte aan respek, agting en waardering en dan die behoefte aan selfvervulling (Du Bois & Miley, 2002:13-14; Odendaal & Roodt, 2001:131-132 ; Skidmore, 1990:152).

Bogenoemde outeurs verwys na die teorie van Maslow. Maslow se teorie fokus daarop dat die mens se basiese behoeftes eers bevredig moet word alvorens die ontwikkelingsbehoeftes aangespreek kan word. Die fisiese behoeftes sluit in die behoefte aan kos, water, skuiling, seksuele behoeftes en die behoeftes aan slaap. Dit is die eerste vlak van behoeftes. Die tweede vlak is die behoefte aan sekuriteit en veiligheid en om in 'n veilige fisiese en psigiese omgewing te funksioneer en die beskerming teen fisiese en emosionele leed. Die derde vlak is die vervulling van sosiale behoeftes deur middel van die opbou van verhoudings, interaksie met mense en die bevrediging van die gevoel van behoort aan. Hiermee saam gaan die behoefte om van waarde te wees, oor sekere kwaliteite en vermoëns te beskik, asook die behoefte aan liefde, aanvaarding en vriendskap. Die vierde vlak is die van agting en waardering. Dit sluit in selfrespek, erkenning, prestasie en welslae. Die hoogste vlak, die vyfde vlak, is die van selfvervulling, selfaktualisering en selfverwesenliking asook die behoefte aan groei, bereiking van potensiaal (Du Bois & Miley, 2002:13-14; Odendaal & Roodt, 2001:131-132 ; Skidmore, 1990:152). Om te kan werk beteken dat die teorie van Maslow ook op elke werknemer van toepassing gemaak kan word.

Die basiese en veiligheidsbehoeftes moet eers bevredig word deur die voorsiening in behoeftes wat deur middel van geld aangekoop word. Die persoon geniet ook sekere diensvoorwaardes soos die sekuriteit van 'n inkomste, behuising, mediese en pensioenfonds.

Die sosiale en maatskaplike behoefte word bevredig deur die interaksie met ander en die opbou van verhoudings buite gesinsverband. Verder word die persoon se potensiaal verwesenlik deur die aanleer van nuwe vaardighede, die uitbouing van kennis en die benutting van bestaande kennis en vaardighede.

Die behoefte aan respek, agting en waardering word bevredig deur die persoon se gesin en die gemeenskap vir die rol van versorger wat hy vervul. Die behoefte word in die werksplek bevredig deur die resultate wat bereik word in die vorm van produkte wat vervaardig word of dienste wat gelewer word. Deur die status wat die persoon in die gemeenskap beklee en die bydrae wat hy lewer in die gemeenskap word hierdie behoefte ook bevredig.

Die behoefte aan selfverwesenliking, selfaktualisering en selfvervulling word bevredig. Die persoon se selfbeeld en selfvertroue word opgebou. Hy voel van waarde, beleef vervulling en kan homself verwesenlik. Uit die voorafgaande kom die navorser tot die gevolgtrekking dat die persoon gemotiveerd is om te werk aangesien sy fisiese, psigiese en emosionele behoeftes bevredig word.

3.2 MENSlike VERHOUDINGSTEORIE

Nog 'n teorie wat van toepassing gemaak kan word is die interpersoonlikheidsteorie van Rensis Likert. Hierdie teorie lê nie klem op die belangrikheid van geld en die bevrediging van individuele behoeftes nie, maar op die belangrikheid van interpersoonlike verhoudings. Die teorie berus daarop dat werksbevrediging en produktiwiteit afhang van die interpersoonlike verhoudings tussen werknemers: die mate wat hulle in harmonie met mekaar is, mekaar motiveer en ondersteun. Hierdie teorie fokus op behoeftes wat op groepsvlak en binne die werksituasie bevredig word (Skidmore, 1990:154).

Die aanname is dat bestuurders soveel moontlik motiveerders soos bevredigende ekonomiese, sekuriteits- en egobehoeftes moet gebruik. Produktiwiteit word toegeskryf aan konstruktiewe verhoudings onder werknemers en die mens-georiënteerde benadering wat deur die bestuurders gevolg word.

3.3 VERWAGTINGS- OF VOORUITSIGTEORIE

Die verwagtings- of vooruitsigteorie is deur Victor Vroom geformuleer en is daarop gebaseer dat die insette van die werknemer gevolg word deur sekere aksies. Die werknemers sal gemotiveer word om sekere aksies uit te voer en die persoon vertrou dan dat die aksies sal lei tot goeie personeelbeoordeling wat weer sal lei tot 'n bonus, verhoging in salaris, of bevordering. Die beloning wat die werknemer ontvang, sal sy persoonlike doelwitte bevredig. Die teorie is gebaseer op drie verhoudings (Odendaal & Roodt, 2001:104-140).

- Die eerste verhouding is die verhouding tussen insette en prestasie. Die persoon se verwagting is dat sy insette tot prestasie aanleiding sal gee.
- Die tweede verhouding is die van prestasie tot beloning. Die persoon se insette en pogings sal lei tot prestasie en die verwagting is dat die persoon vir sy prestasie beloon sal word.
- Die derde verhouding is die van beloning tot persoonlike doelwit en verwys na die mate waardeur die maatskappy die persoon se persoonlike behoeftes en doelwitte kan bevredig (Odendaal & Roodt, 2001:140-141).

In die geval van die toepassing van regstellende aksie is die persoon nie meer seker van beloning op sy insette nie, omdat hy, ongeag sy pogings steeds sy werk kan verloor vanweë die bepalings van regstellende aksie. As hy voorheen gewoon was aan beloning vir sy insette, kan onsekerheid, wat deur die toepassing van regstellende aksie geskep word, aanleiding gee tot 'n gevoel van verydeling en frustrasie.

3.4 BEHOEFTE-TEORIE

Nog 'n teorie wat volgens die navorser werksgedrag toelig, is die teorie van McClelland en die teorie staan bekend as McClelland se behoefte-teorie (Odendaal & Roodt, 2001:134-136).

Die teorie van McClelland fokus op drie behoeftes. Die eerste behoefte is die behoefte aan prestasie. Die werknemer het die behoefte om iets te bereik, om suksesvol te wees, soos gemeet aan sekere standaarde. Sommige persone is ingestel op persoonlike suksesse, eerder as op die ontvang van 'n beloning. Die persoon is op soek na situasies waarin hy homself kan verbeter, hom kan bewys en die kwaliteit van sy werk te verbeter. Hy is op soek na situasies waarin hy kan poog om oplossings vir probleme te vind en waarin hy spoedige terugvoer oor sy prestasie kan kry, om te bepaal of sy prestasie verbeter het. Die persone is doelgerig en handel sake self af, sonder om dit aan ander oor te laat (Odendaal & Roodt, 2001:134-135). Binne die werksituasie word die persoon dus, volgens die navorser, in staat gestel om hierdie behoeftes te bevredig deurdat geleenthede geskep word om hierdie behoefte uit te leef, om te presteer, erkenning te verkry, te ontwikkel, kennis en vaardighede te bekom en te benut. Die werksplek gee aan die persoon die geleentheid om te identifiseer met bepaalde dienste, produkte, standaarde en sodoende word die persoon se persoonlikheid en karakter gevorm en 'n bepaalde identiteit word opgebou en status word verkry. Om dus te kan werk vervul die persoon se behoefte aan eie waarde, respek en aanvaarding. Afhangende van die motivering van die persoon, sowel as sy persoonlikheid, is die meeste persone begerig om leiding te neem, sekere take af te handel en met selfvertroue

op te tree. Dit is dus te begrype dat wanneer hierdie behoefte aan prestasie en selfverwesenliking nie meer bevredig kan word nie, omdat werksverlies voorkom, dit aanleiding kan gee tot gevoelens van depressie, nutteloosheid, magteloosheid en verslaentheid. Hierdie aspekte het ook duidelik in die empiriese navorsing na vore gekom.

Die tweede behoefte is die behoefte aan mag. Die behoefte aan mag bring, volgens die navorser mee dat die persone 'n bepaalde status het en vanweë die posisie wat hy bekleë sekere besluite kan neem. Die persoon kan ook beheer oor ander mense uitoefen. Hierdie persone hou daarvan om in beheer te wees en wil geplaas word in status-georiënteerde posisies. Hulle is ingestel op status (Odendaal & Roodt, 2001:135-136). Om in 'n bepaalde magsverhouding te wees is vir sommige persone, volgens die navorser, baie belangrik. Die magsposisie waarin die persoon verkeer kan aan die persoon die gevoel verskaf dat hy in beheer is, verantwoordelikheid neem vir die werksprestasie van sy medewerkers en 'n bydrae lewer om die maatskappy se voortbestaan te verseker, asook meehelp aan die formulering van die maatskappy se beleid. Die persoon se posisie in die maatskappy het 'n invloed op die vergoeding wat die persoon ontvang en op sy beroepsmoontlikhede. Dit bied aan die persoon die geleentheid om sy leiereienskappe uit te bou en vaardighede te ontwikkel. Wanneer werksverlies voorkom, verloor hy, volgens die navorser, sy magsposisie en aansien. Die persoon mag 'n hoë pos beklee het, met bepaalde status en prestige in die gemeenskap. Die persoon het erkenning ontvang vir die posisie wat hy beklee en sy gesin het ook bepaalde status in die gemeenskap geniet. Meteens word die persoon ontnem van hierdie posisie en dit is soms moeilik vir die persoon om te aanvaar dat hy nou net 'n gewone gemeenskapslid is. Hy het nie meer dieselfde aansien nie. Dit is soms vir die persoon moeilik om die nodige aanpassings te maak. Dit gee aanleiding tot innerlike konflik en die persoon kan ervaar dat bepaalde voorregte hom ontnem is. Gevoelens van minderwaardig word ervaar en die persoon is skaam, wat weer verdere emosionele en psigiese implikasies het. Dit is ook veral die res van die gesinslede wat ook hierdeur geraak word. Die kinders kan gespot word en dit is vir hulle soms moeilik om die verskil in status te begryp. Hierdie aspekte het ook duidelik in die empiriese ondersoek na vore gekom.

Die derde behoefte is die behoefte aan affiliasie: die behoefte aan vriendskap en interpersoonlike verhoudings, die behoefte om aanvaarbaar vir ander te wees. Die persoon is ingestel op vriendskap, en gee voorkeur aan situasies waar mense saamwerk en mekaar ondersteun eerder as situasies waar daar kompetisie is (Odendaal & Roodt, 2001:134-136). Die behoefte aan affiliasie binne en buite die werksplek word bevredig. Die persoon word blootgestel aan situasies waarin hy die maatskappy verteenwoordig. In die geval van die toepassing van regstellende aksie kan die persoon hierdie band verbreek vanweë die emosies wat hy beleef, veral as die persoon beleef dat hy onregverdig behandel is. Indien

die persoon egter deur die proses begelei is en die toepassing positief beleef, kan hy nog van hierdie verhoudinge in stand hou. Die persoon beleef dus 'n tweede verlies. Eerstens die verlies aan werk en tweedens die verlies aan die vriendskap van sy kollegas wat soms oor baie jare kom en wat intens en diepgaande van aard is. Die persoon het soms ook nie meer die vrymoedigheid om hierdie verhoudings in stand te hou nie. Dit gee aanleiding tot depressie, vereensaming en sosiale isolasie. Hierdie aspekte het ook in die empiriese ondersoek na vore gekom.

Die kombinasie van die teorieë dui, volgens die navorser, weereens aan hoe belangrik dit is om te kan werk. Die definiëring van die begrip werk en die verskillende teorieë wat bespreek is, verskaf die agtergrond vir die volgende aspek naamlik wat dit beteken om te kan werk. Alvorens 'n persoon nie besef hoe noodsaaklik dit is om te werk en wat die doel en betekenis van werk is nie, is dit moeilik om te begryp wat die implikasies van werkloosheid en armoede is, met spesifieke verwysing na werkloosheid en armoede as die gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

4. BETEKENIS VAN WERK

Om die implikasies van werkloosheid te verstaan, is dit nodig dat daar bepaal moet word wat dit beteken om te kan werk en om in diens van 'n werkgewer te wees. Dit is, volgens die navorser, nodig om te werk as gevolg van ekonomiese redes en as gevolg van die morele verpligting wat op die mens rus. Die mens werk egter nie net vir ekonomiese gewin nie, alhoewel geld belangrik is. Dit gaan veel verder.

Francisco-la Grange (1991:3) stel haar standpunt oor werk soos volg: "You can't eat eight hours a day nor drink eight hours a day, nor make love eight hours a day – all you can do for eight hours a day is work."

Werk word op uiteenlopende wyses deur mense ervaar. Vir sommiges is werk 'n plesier en word dit as 'n verrykende ervaring beskou. Vir ander mag dit weer 'n las wees wat met groot inspanning die hoof gebied moet word. Verskeie faktore bepaal die kwaliteit van die werkservaring, waarvan een belangrike komponent die toerusting is waaroor die persoon beskik om die eise van die werk te hanteer. Dit is egter seker dat werk 'n ingrypende invloed op die mens se lewe het, vanweë die strategiese rol daarvan in die lewe van die persoon, die gesin en die gemeenskap (Francisco-la Grange, 1991:3).

Toe Sigmund Freud gevra is wat 'n mens benodig om 'n goeie lewe te lei, het hy die volgende geantwoord, "Lieben und Arbeiten". Om lief te hê en om te werk is volgens Freud, die belangrikste vereistes waaraan 'n bevredigende lewe moet voldoen (Uys & Marais, 1991:23).

Om te kan werk gee betekenis aan 'n persoon se lewe. 'n Werk verskaf identiteit, dit is 'n middel waardeur verhoudings buite die gesin opgebou word. Werk gee geleenthede om vaardighede te ontwikkel en dit stimuleer kreatiwiteit, die gevoel van eie waarde en dit gee betekenis aan die lewe. Verder is dit 'n bron van inkomste wat 'n mens in beheer plaas (Uys & Marais, 1991:23 en Van Nieuwholtz, 1994:1).

Uit bostaande beskrywings is werk dus vir die persoon van groot belang. Persone word geposisioneer volgens die werk wat hulle verrig. Dit is 'n algemene verskynsel dat wanneer mense mekaar vir die eerste keer ontmoet, daar gou navraag gedoen word na die werk wat die persoon verrig. Vir 'n kind is die werk wat sy ouers verrig belangrik. Dit vorm deel van die kind se identiteitsvorming. Die werk wat die persoon verrig voorsien aan hom 'n bepaalde profiel. Werk voorsien aan die persoon 'n identiteit as gemeenskapslid, as gesinslid, as verbruiker en as persoon wat behoefte daaraan het om bekend te wees en om agting en erkenning te geniet (Francisco-la Grange, 1991:1-4).

Werk het vanuit 'n Christelike perspektief 'n religieuse betekenis. Werk is nie 'n ligtelike onderneming nie. Dit is 'n ernstige strewe, 'n Goddelike handeling waarvolgens die wêreld geskape is. Daarom moet daar sin in die mens se arbeid wees (De Villiers, 1993:7 ; Francisco-la Grange, 1991:3).

Werk stel die mens in diens van sy naaste en die gemeenskap, terwyl die mens ook sy eie onderhoud verseker. Werk gee betekenis aan die mens se lewe en dit verskaf identiteit. Dit is nie net die werk of geld nie: "... 'n man is sy werk". As dit weggeneem word, word die persoon se identiteit afgebreek en hy word ontnem van die vermoë om sy familie te onderhou. Die persoon se manlikheid kan gekrenk word (Van Wijk, 1994:5). Dit is noodsaaklik vir die vooruitgang en oorlewing van die mens. Geld wat verkry word deur te werk, is die middel wat aangebied word om mee te betaal. Geld is mag en as verbruiker stel dit die persoon in staat om goedere aan te koop. In status het die persoon ook hoër status as die persoon wat nie oor 'n werk beskik nie (Francisco-la Grange, 1991:3-4; Van Nieuwholtz, 1994:1; Van Wijk, 1994:5 ; Noon & Blyton, 2002:50-51).

Om te werk bied aan die persoon 'n positiewe selfbeeld (Hodson & Sullivan, 1995:93-94). Die gevoel van eie waarde word bevorder en die persoon beleef dat hy van waarde vir sy gesin, die gemeenskap en die maatskappy is. Die persoon beleef dat hy 'n positiewe bydrae lewer (Francisco-la Grange, 1994:1-3). De Villiers (1993:7) sluit hierby aan en voeg by dat om daaglik te werk, sekuriteit en 'n gevoel van geborgenheid en tevredenheid verskaf, wat lei tot selfverwesening. Die mens werk nie net om produkte te vervaardig nie, maar arbeid dra ook by tot die vorming van die mens.

Werk bring mee dat die werknemer produkte "sielkundig" besit en nie daarvan vervreemd is nie. Daarom werk die persoon met sweet en vernuf om 'n kwaliteit eindproduk te produseer (Francisco-la Grange, 1991:4; Van Nieuwholtz, 1994:1; Van Wijk, 1994:5). Hodson en Sullivan (1995:94) sluit hierby aan met die volgende: "...workers had a direct relationship to the products of their labour. They owned the products, which became an important part of their physical world." Daarom bring die werknemer volgens die navorser 'n kwaliteit produk na vore.

Die behoefte aan sosialisering word deur middel van werk bevredig, veral sosialisering binne groepsverband en buite gesinsverband. Binne groepsverband word daar aan bepaalde vereistes en verwagtinge voldoen en sodoende ontstaan 'n werksideologie (Van Wijk, 1994:5 ; Hodson & Sullivan, 1995:95-98). Hierdie sosiale verkeer, gemeensaamheid en affiliasie vorm ondersteunende verhoudings wat binne werksverband opgebou word. Werknemers leer om hulle vryhede te ken, leer om te beplan en verantwoordelikheid te aanvaar en uit te bou deur middel van die aanvaarding, uitvoering en delegering van opdragte. Die persoon ontwikkel sy eie kultuur en leef vir sy werk. Werk is die enigste lewe wat die persoon ken. Die werknemer raak bewus van sy eie identiteit en die behoefte ontstaan om persoonlike doelwitte op te stel en verwagtinge uit te leef. Sodoende vervul werk die behoefte aan nuwe ervaring, opwinding, kreatiwiteit, bepaalde rolbesetting en status en om leiding te gee en te ontvang (Franciso-la Grange, 1991:3-4).

Die persoon is doelloos as hy nie oor 'n werk beskik nie. Werk verskaf aan die persoon 'n doel in die lewe en om te lewe. Dit dra by tot die ordelike bestaan van die mens se lewe en gee betekenis aan die mens se lewe. Sodoende word die mens se behoefte aan groei, ontwikkeling en verryking bevredig en die persoon se leefwêreld word verbreed (Francisco-la Grange, 1991:1-4).

Met die voorafgaande aspekte in gedagte is dit te begrype dat 'n persoon wat vanweë die toepassing van regstellende aksie sy werk verloor, ontnem word van geleenthede wat noodsaaklik is vir sy fisiese, psigiese en maatskaplike welstand. Hierdie aspekte moet ook in verband gebring word met en gekoppel word aan die implikasies van werkloosheid ten einde 'n geheelbeeld te vorm van die veranderinge en uitdagings wat die persoon beleef en waarmee die persoon en die maatskaplike werker tydens die bemagtigingsproses gekonfronteer gaan word.

In die vorige gedeelte is verwys na die betekenis van werk en dat werk die spil is waarom alles draai. Persone wat werkloos is, is in 'n moeilike posisie. Hodson en Sullivan (1995:94-95) sluit hierby aan en meld dat indien persone nie werk nie, hul behoeftes nie aangespreek en bevredig kan word nie. Dit is ook hierdie aspek, naamlik om te kan werk en bevrediging

daaruit te kan kry, wat die mens van die dier onderskei. Indien die persoon nie werk nie, word die mens tot die status van 'n dier of 'n masjien verlaag. Die standpunt van die outeurs is, volgens die navorser waardevol en beklemtoon weereens hoekom dit so belangrik is dat 'n persoon oor 'n werk moet beskik. Dit dui weereens aan hoe ingrypend werksverlies is en hoekom persone op ondersteuningsdienste aangewese is.

5. IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLENDEN AKSIE VIR DIE PERSOON

In hierdie navorsing word verwys na persone wat as gevolg van die toepassing van regstellende aksie hul werk verloor. Die kliëntsisteem is dus persone by wie onverwagse werksverlies voorkom en waarby die persoon en die gesin dan moet aanpas. Werksverlies kan aanleiding gee tot werkloosheid as dit onbepaald voortduur.. Indien die persoon werkloos bly, gee dit aanleiding tot kroniese werkloosheid. As 'n persoon sy werk verloor en dadelik of binne 'n kort tydsbestek weer 'n betrekking kan bekom, sal daar nie daadwerklik implikasies wees nie. Op psigiese gebied kan implikasies egter wel voorkom. As die tydperk van werkloosheid egter voortduur en langer word as die verwagte tydperk en die persoon en die gesin sekere aanpassings moet maak, kan implikasies ontstaan. Hierdie persoon, by wie onverwagse werksverlies voorkom, beleef krisisse en toon sekere reaksies op die krisisse. Die beleving van die krisisse en die hantering van die krisisse word bespreek in die hoofstuk oor die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan persone wat as gevolg van die toepassing van regstellende aksie hulle werk verloor het.

'n Persoon het sekere verwagtinge wanneer hy begin werk en wanneer hy sy werk verloor, is dit 'n geweldige ontnugtering. Die implikasies van werkloosheid is ingrypend. Elke persoon, gesin en gemeenskap sal egter op 'n unieke wyse reageer. Die persoon wat onverwags sy werk verloor, is nie daarop voorberei nie. Die persoon het geen voorligting of berading ontvang nie en daarom kan hy nie die psigososiale en maatskaplike implikasies daarvan verwerk nie (Meel, 2002:77).

Daar is verskeie kategorieë van persone soos geïdentifiseer deur Wilczycka-Kwiatek (2002:10-13). Hierdie indeling kan, volgens die navorser, ook op die werklose persoon van toepassing gemaak word.

- Die vindingryke persoon probeer om die situasie effektief te hanteer en die krisis te oorkom. Die persoon het 'n goeie selfbeeld en selfvertroue en glo dat hy weer 'n werk sal kan bekom. Die persoon is positief ingestel (Wilczycka-Kwiatek, 2002:10-11).

- Die aktiewe persoon poog om weer 'n werk te bekom en al kry hy nie werk nie, sal hy nie moed verloor nie en wil hy voortgaan ten spyte van terugslae en teleurstellings. Hierdie persone is selfs bereid om te verhuis na waar beter werksgeleenthede is. Emosies wat by hierdie persone voorkom is opstandigheid en rebelsheid (Wiczycska-Kwiatek, 2002:11-12).
- Die passiewe persoon en/of hulpelose persoon wag vir die situasie om te verander. Hy het 'n lae selfbeeld, gebrekkige visie en swak toekomsbeplanning. Hy het geen hoop nie en onttrek. Hy wend geen poging aan om die situasie te verbeter nie, hy is pessimisties en verwyt ander vir die situasie waarin hy hom bevind (Wilczycka-Kwiatek, 2002:12-13).

Die vindingryke persoon en die aktiewe persoon toon, volgens die navorser, ooreenstemmende eienskappe en die persone beskik oor die potensiaal om die situasie suksesvol te hanteer en die krisis te oorkom en doelgerig te werk te gaan om weer 'n werk te bekom. Die passiewe persoon beskik oor weinig motivering om die omstandighede te verbeter. Hy aanvaar die situasie en neem geen definitiewe aksies om die situasie te verbeter nie. Hy ontvang eksterne hulp en is daarmee tevrede. As daar nie met sy sterktes gewerk word nie, is die kans dat hy weer uit sy omstandighede sal styg, min.

'n Belangrike aspek waarna Mankayi (1996:10) verwys is dat wanneer daar na werkloosheid verwys word, dit soms slegs vanuit 'n ekonomiese perspektief beskou word en dat die psigiese aspekte nie in aanmerking geneem word nie. Vir hierdie navorsingsdoeleindes gaan die psigiese aspekte beklemtoon word.

Die implikasies van langdurige werkloosheid is armoede en die implikasies daarvan word soos volg deur Potgieter (1998:196) opgesom: "Poverty touches the dignity of a human being. With basic needs unmet, the person is reduced to a state of non-being. Under such conditions all needs seem to be overpowered by the basic struggle for survival."

Daar is verskeie implikasies, maar vir die navorsingsdoeleindes gaan daar slegs op die volgende gekonsentreer word.

5.1 VERLIESE WAT GELEI WORD

In Suid-Afrika word kerngesinne sowel as uitgebreide gesinne aangetref. Die verlies van inkomste bring, veral in die geval van swart gesinne, mee dat 'n gemiddeld van 6 persone daardeur geraak word (Mamphiswana, 2000:115). Hierdie aspek dui aan dat indien 'n persoon dus as gevolg van die toepassing van regstellende aksie sy werk verloor dit ander persone se totale maatskaplike funksionering kan raak. Dit is dus te begrype, volgens die

navorser, dat indien 'n groot maatskappy personeel verminder as gevolg van die toepassing van regstellende aksie, 'n totale gemeenskap ernstig daardeur geraak word, as gevolg van die groot aantal persone binne en buite gesinsverband wat direk of indirek geraak word. Die toepassing van regstellende aksie kan dus groot groepe persone in werkloosheid en potensiële armoede dompel.

Die verlies van inkomste bring 'n daling in huishoudelike inkomste mee. Dit het finansiële implikasies met gepaardgaande verlaging van lewenstandaard tot gevolg. Die persoon word gedwing om sy voedings-, gesondheids- en behuisingsbehoefte aan te pas na aanleiding van die vermindering van inkomste. Die persoon is later nie meer in staat om in sy mees basiese behoeftes te voorsien nie. Die moontlike spaargeld wat die persoon gehad het, raak uitgeput, met weinig vooruitsigte dat die situasie sal verbeter (Cawker, 1991:20; Uys & Marais, 1991:24; Moller, 1991:34; Van Wijk, 1994:5; Mankayi, 1996:10-22 ; Potgieter, 1998:68).

Die individu kan dieper in die skuld as gevolg van die onvermoë om die finansiële verpligtinge na te kom, beland. Noodsaaklike dienste soos huurgeld en elektriese rekenings kan dan nie betaal word nie (Uys & Marais, 1991:25). Hierdie is, volgens die navorser, die implikasie wat die ernstigste gevolge, inhou. Sonder geld kan geen persoon 'n bestaan maak nie. Geld is mag.

Die werklikheid hiervan word ook weerspieël deur Van Wijk (1994:4) met die volgende: "Die een oomblik het jy nog 'n werk en 'n huis. Die volgende oomblik is jy werkloos en weet jy nie waar jou volgende maaltyd vandaan gaan kom, of wat die dag van môre gaan inhou nie." Die verlies aan werk as verskaffer van 'n betekenisvolle konsepsie van tyd, bring mee dat die persoon verward raak. Dit is vir hom later moeilik om te onderskei tussen die tyd wat hy moet opstaan en die onderskeid tussen werksdae en naweke. Hulle raak verlore in tyd en die struktuur en roetine in hul lewe gaan verlore (Cawker, 1991:20-22; Moller, 1991:34-35 ; Potgieter, 1998:68).

Werk is 'n verpligte aktiwiteit wat die mens se bestaan struktureer. Die werklose persoon ervaar later 'n gebrek aan roetine (Leana & Feldman, 1992:82). Die persone het 'n groot hoeveelheid vrye tyd op hande, maar kan dit nie konstruktief benut nie, aangesien daar nie voldoende fondse is om dit te doen nie. Dit gee aanleiding tot psigiese probleme en moontlike alkoholmisbruik (Cawker, 1991:22; Uys & Marais, 1991:25 ; Mankayi, 1996:22-32). Die persoon raak verveeld en kan nie sy tyd effektief bestuur nie. Die persoon moet aangemoedig word om uit te beweeg, weg van isolasie en nuwe vriendskappe op te bou. Indien die persoon weer in die gemeenskap in beweging, bestaan die moontlikheid dat hy in aanraking kan kom met werksgeleenthede (Leana & Feldman, 1992:82-83).

Die werklose persone word die geleentheid ontnem om te sosialiseer en betekenisvolle verhoudings buite gesinsverband op te bou. 'n Verlies aan sosiale interaksie ontstaan. Die persoon beleef sosiale isolasie en 'n afname in sy sosiale status. Omdat die werklose persoon gestigmatiseer word, ontwikkel die persoon 'n negatiewe selfbeeld en hy beleef 'n warboel van emosies soos depressie, angs, frustrasie, eensaamheid, verveeldheid, nutteloosheid, ongemotiveerdheid en 'n gebrek aan selfvertroue, eiewaarde en identiteit (Van Wijk, 1994:7). Die persoon verloor nie net sy inkomste nie, maar ook die bevrediging wat hy ondervind in sy sosiale verhoudings en kontakte (Leana & Feldman, 1992:15 ; Lewis, 1994:80).

Die gebrek aan interne en eksterne hulpbronne sal, volgens die navorser meebring dat die persoon probleme kan ondervind om aan te pas by veranderende omstandighede. Die feit dat die persoon werkloos is, bring mee dat hy voel hy verloor beheer. Die persoon het ook nie meer die ondersteuning van sy kollegas wat vir 'n lang tydperk sekere belangrike gebeure in sy lewe gedeel het nie. Hy kan dus nie aanpas by die eise wat daaglik aan hom gestel word nie. Soos voorheen vermeld is hierdie mening van die navorser ook bevestig in die empiriese navorsing.

Die persoon vereensaam, volgens die navorser. Die persoon word vermy en vervreem sodoende van sy vriende wat hy voorheen gehad het. Die rede is omdat die persoon moontlik nie meer inpas in hul ekonomiese klas nie en hul is skaam vir hom. Dit dra by tot die persoon se minderwaardigheid en gevoel dat hy nêrens behoort nie. Die persoon wat nie oor 'n werk beskik nie staan uit. Vir ander persone is die persoon nie aanvaarbaar nie. Die rede waarom die persoon werkloos is, is nie vir hulle van belang nie. Hy is vir hulle onaanvaarbaar op om grond van die feit dat hy nie oor 'n werk beskik nie. Dit lei tot die verdere sosiale isolasie van die persoon. Die persoon word ontnem van die voorreg om sosiale verhoudings op te bou. Die werklose persoon onttrek hom op sosiale gebied en begin 'n kluisenaarsbestaan voer. Alkoholmisbruik kan ook toeneem om in sy behoeftes aan sosiale kontak te voorsien en sy innerlike gevoelens van vereensaming en verwerping te hanteer (Meel, 2002:77 ; Moller, 1991:34-35).

Die persoon word die geleentheid ontnem om sy vermoëns en kreatiwiteit te ontwikkel. 'n Verlies aan kreatiwiteit ontstaan. Die persoon stagneer en sy selfbeeld word nadelig beïnvloed. Werk dra ook by tot 'n gevoel van sinvolheid en daarom beleef hy 'n gevoel van vereensaming, magteloosheid, selfbejammering en betekenisloosheid (Moller, 1991:34-35). Die persoon raak moedeloos, en het dus geen energie om iets aan te pak nie. Die persoon beleef homself as 'n mislukking. Min persone is ook gemotiveerd om nuwe geleenthede te ondersoek, nuwe vaardighede aan te leer en talente te ontdek ook uit vrees dat hulle onsuksesvol sal wees wat verder die gevoelens van mislukking sal versterk.

Die persoon se status verander van die status van 'n professionele persoon en 'n werkende persoon, na die status van 'n werklose persoon. Werksverlies het 'n negatiewe invloed op die psigologiese selfportret van die persoon. 'n Nuwe identiteit word gevorm en die persoon vra die vraag: "Wie is ek?" (Wilczyńska-Kwiatek, 2002:8).

Die werklose persoon word dikwels gesien as 'n mislukking, 'n kansvatter of iemand wat te lui is om te werk. Hierdie stigmatisering bring mee dat die persoon dikwels afbrekende ervarings moet deurmaak. Die persoon doen aansoek vir werk en sy aansoek is onsuksesvol. Dit gee aanleiding tot gevoelens van verwerping en lae selfbeeld. Moller (1991:34) sluit hierby aan en meld dat die werklose persoon gestigmatiseer word omdat die persoon as arm beskou word. Hierdie persone word gestigmatiseer as lui en werksku. Hulle word beskou as persone wat oor geen waardes en beginsels beskik nie en wat oor lae en beperkte intellektuele vermoëns beskik. Verder word hulle geëtiketteer as persone wat geen bekommernisse het nie, wat aggressief en uitbundig is en oor beperkte behoeftes beskik. Hulle is op onmiddellike behoeftebevrediging en kitsoplossings ingestel. Hulle het geen toekomsvisie nie. Verder het hulle groot gesinne en hulle kinders is hul enigste vorm van rykdom (Potgieter, 1998:196).

Mamphiswa (2000:118) som die stigmatisering van die werklose persoon soos volg op: "The workers' main concern are that once retrenched, they join the ranks of the unemployed". Die werklose persoon, staan volgens die navorser, altyd uit. Die gemeenskap evalueer hierdie persoon as 'n uitsondering en hanteer hom verskillend van ander persone wat oor 'n werk beskik.

5.2 EMOSIONELE EN FISIESE GEVOLGE

Die mees algemene gevoelens wat die persone ervaar is spanning, angs en frustrasie wat aanleiding gee tot onsekerheid wat hul lewens oorheers (Van Zyl, 1998:22). Verdere gevoelens wat voorkom is ontevredenheid, passiwiteit, oorlading, bekommernis, konflik, geïrriteerdheid, onsekerheid en hulpeloosheid (Van Zyl, 1998:24).

Die implikasies vir die persoon op emosionele gebied kan volgens Visser (1991:38-41), Van Nieuwholtz (1994:5-9) en Mankayi (1996:12) soos volg opgesom word.

- Die persoon beskou homself as 'n mislukking en word blameer omdat hy nie meer oor 'n werk beskik nie.
- Die persoon is van mening dat hy nie 'n menswaardige bestaan kan voer nie en voel dus hulpeloos.
- Die persoon voel verneder en hopeloos.

- Verandering in eet- en slaappatrone, seksualiteit en sosialiseringpatrone kom voor.
- Negatiewe emosies soos paniek en depressie oorheers sy denkpatoon.
- Die persoon is apaties, onttrek aan sosiale aktiwiteite en sosialiseringseleenthede en vereensaam.
- Frustrasie en aggressie kom voor omdat hy nie die situasie kan verander nie en probleme oplos nie.
- Die persone naaste aan die persoon word die “slagoffers” van sy negatiewe optrede en emosies.
- Die persoon is nie in staat om kreatief te dink nie en is onwillig om besluite te neem.
- Die persoon se konsentrasievermoë verswak, vergeetagtigheid kom voor en 'n onvermoë om daaglikse take te organiseer en af te handel.
- Die persoon is sensitief vir kritiek.
- Selfbejammering kom voor wat tot depressie en selfmoord aanleiding gee.
- Die verlies aan eetlus en swak eetgewoontes gee aanleiding tot kroniese siektetoestande. Die persoon voel nie gesond nie en beskik later nie oor die fisiese vermoë om te kan werk nie. Wanvoeding en ondervoeding kom voor. Probleme kan ondervind word om met die gebrekkige inkomste om gesonde en voldoende voedsel aan te koop. Gesondheidsprobleme wat spanningsgeoriënteerd is, soos hoë bloeddruk, maagsere, hart en bloedvatsiekte, sklerose en hoofpyne, kan voorkom.
- Die persoon word ook vir die eerste keer gekonfronteer met situasies en probleme waarmee hy nooit van tevore gekonfronteer is nie. Dit gee aanleiding tot verandering in die persoon se sosiale en professionele leefwêreld.
- Verder ervaar die persoon dat hy 'n las vir ander is. Om die balans weer te vind is 'n moeilike proses. Dit word verder bemoeilik deur die lae selfbeeld van die persoon (Wilczyńska-Kwiatek, 2002:9).

Uit bogenoemde is dit, volgens die navorser, duidelik dat die veranderinge baie ongemak veroorsaak. Die gevoelens van die persoon waarop veral gefokus moet word, is die vrees vir die onbekende aangesien die gemaksones waarin hy beweeg het en waaroor hy beheer gehad het, nie meer bestaan nie. Die persoon voel dat hy beheer verloor en nie rasioneel kan dink nie. Hy verloor belangstelling in die wêreld rondom hom, is rusteloos en vind dit

moeilik om te konsentreer en take af te handel. Hy raak fisies en emosioneel uitgeput en sien vir weinig kans. Die spanning wat met werkloosheid gepaardgaan is 'n risikofaktor, ook vir die gemeenskap, aangesien al hoe meer mense wat direk of indirek deur hulle eie of hul naasbestaandes se werkloosheid geraak word, aan siektetoestande begin lei waarvan die primêre oorsaak, spanning is. Die werklose persoon word vasgevang in kettings van depressie, gevoelens van nutteloosheid en waardeloosheid en dit skep die teëlaarde vir fisiese en psigiese probleme. Om gesond te wees, dui nie net op fisiese gesondheid nie, maar op holistiese gesondheid na liggaam en na gees. Die navorser wil dit ook beklemtoon dat die persoon moet besef dat om werkloos te wees vanweë die toepassing van regstellende aksie, nie 'n skande is nie; dit is 'n uitdaging om iets daaraan te doen.

6. IMPLIKASIES VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLENDEN AKSIE VIR DIE GESIN

Die persoon word nie alleen geraak deur werkloosheid nie, maar veral ook sy gesin. Visser (1991:38) motiveer die stelling en meld dat werkloosheid en die gepaardgaande ekonomiese implikasies een van die mees spanningsvolle situasies is wat 'n gesin kan beleef. Dit is nie soseer die feit dat die persoon werkloos is, wat die spanning veroorsaak nie, maar die gepaardgaande finansiële onsekerheid en die invloed wat dit op hul kwaliteit lewe het. Omdat kinders deel van die gesin is en van hul ouers afhanklik is, spring hulle nie die implikasies van werkloosheid vry nie (Van de Venter, 1996:50).

Vir sommige gesinne raak die situasie onuithoudbaar, terwyl ander mekaar ondersteun. Die dinamika van die gesin, die lewensfase waarin die gesin verkeer, die tydperk van werkloosheid en die persoonlikhede van die gesinslede gaan bepalende faktore in hierdie verband wees. Die beskikbaarheid van hulpbronne gaan ook die persone se reaksies bepaal.

In die woorde van Der Kinderen en Greeff (2003:86): "Greater economic independence has resulted in more nuclear families, while poorer conditions forced families to unite for the sake of survival and to support one another emotionally and economically ... retrenchment offered the opportunity to ... strengthen family bonds." Ström (2003:401) sluit hierby aan en meld dat indien daar maatskaplike wanfunksionering by een lid van die gesin voorkom, die hele gesin nadelig daardeur geraak word.

Werkloosheid bring verskeie implikasies vir die gesin mee. Vir hierdie navorsingdoeleindes gaan daar slegs op enkele gekonsentreer word.

6.1 DALING IN LEWENSTANDAARD

Die daling in lewenstandaard bring mee dat die gesin sekere mediese dienste nie meer kan bekostig nie. Kroniese siektes verhoed die kinders om intellektueel en emosioneel te ontwikkel en dit verhoed volwassenes om produktief te kan wees. Die kinders beleef ongelooflike spanning en word geforseer om vinniger volwasse op te tree as kinders van hulle ouderdomsgroep. Groot druk word op hierdie kinders geplaas. Die kind beleef sy eie spanning wat gepaardgaan met sy leefwêreld en sy ontwikkelingsfase en hierdie toenemende druk kan aanleiding gee tot gesondheidsprobleme soos voortdurende verkoues, diarree, aknee, hipertensie, herhaalde keelskoonmaak en ander somatiese simptome. Ander simptome wat voorkom is leerprobleme, onderprestasie, konsentrasieprobleme, gereelde afwesigheid, lae selfbeeld en min selfvertroue, onttrekking en soms aggressiewe gedrag. Hierdie kinders vind dit ook moeilik om met hulle ouers te identifiseer as gevolg van hulle ouers se swak selfbeeld (Van de Venter, 1996:50-51).

Die daling bring ook mee dat kinders se skoolopleiding benadeel word. Kinders word vroeg uit die skool gehaal en word ontnem van die geleentheid om hulle skoolloopbaan te voltooi. Dit gee ook aanleiding tot verdere werkloosheid en armoede. Die ouers is soms nie in staat om die kinders te motiveer om, ten spyte van moeilike omstandighede, hulle skoolloopbaan voort te sit nie. Armoede kan aanleiding tot ongeletterdheid gee. Cawker (1991:22) bevestig die stelling met die volgende: "The employment opportunities available to a poor educated person are restricted, which may worsen the unemployment problem and reinforce the cycle of poverty and environmental neglect." Dit bring ook mee dat die persoon se menswaardigheid aangetas word en hulle verloor die wil om uit hul omstandighede te kom. Onderwys lewer egter 'n belangrike bydrae tot die verbetering van die persoon se lewenskwaliteit. Armoede bring egter mee dat die kinders nie hul volle potensiaal verwesenlik nie en die kinders word beskou as milieu gestrem. Emosionele verarming, persoonlikheidsversteurings, swak opvoedingstandaarde, depressie en wanhoop kom voor. Die onvermoë om aan die eise wat sy skoolopleiding stel te voldoen, lei tot leermislukkings wat die gevoel van wanhoop en depressie verhoog. In die skoolsituasie word die kind se sosio-kulturele, perseptuele-kognitiewe agterstande beklemtoon, wat die kind se gevoel van minderwaardigheid verder in stand hou, eerder as om die kind op te bou en op te hef. Die noodsaaklikheid dat kinders hulle skoolloopbane moet voortsit en die nodige onderwys en opleiding moet ontvang, moet beklemtoon word (Barnard, 1991:3; Mankayi, 1996:13; Mouton, 1991:1-2; Swanepoel, 1992:2; Van de Venter, 1996:50-51 ; Van Wijk, 1994:5-7).

Die daling in inkomste bring mee dat die gesin soms genoodsaak word om na meer bekostigbare behuising te verhuis. Soms is die behuising swakker en oorbewoning kom ook

voor, aangesien die gesin soms gedwing word om na 'n kleiner huisie in 'n swakker omgewing te trek, of om by familie of vriende te gaan woon (Barnard, 1991:4; Mouton, 1991:3 ; Van Wijk, 1994:7). Kinders van werklose ouers (ouer) is ook negatief ingestel teenoor die arbeidsmark. Hulle huldig die mening dat hul ook probleme sal ondervind om 'n werk te bekom (Ström, 2003:417).

Dit is, volgens die navorser, vir die gesin baie moeilik om hierby aan te pas. Die kinders is ook gewoonlik diegene wat die swaarste getref word, wat die minste begrip vir die situasie het en die minste voorberei en toegerus is om die situasie te hanteer. Hierdie situasie word vererger wanneer die persoon blameer en verwyd word. Die situasie is buite die persoon se beheer, in die geval van die toepassing van regstellende aksie, en dit wakker net sy gevoelens van mislukking en skuldgevoelens verder aan. Dit kan later tot gesinsverbrokkeling lei.

Gesinne wat gewoon was aan 'n hoë en gemiddelde lewenstandaard, ervaar ook krisis, maar kan die krisis beter hanteer aangesien hulle finansiële omstandighede beter is en hul oor 'n langer tydperk in staat is om in hul behoeftes te voorsien. Emosionele en psigiese probleme kan egter meer na vore kom. Die persone wat reeds finansiële dit moeilik vind om 'n gemiddelde lewenstandaard te handhaaf, se situasie sal net al hoe verder verswak, gepaardgaande met emosionele en psigiese implikasies.

6.2 PSIGIESE GEVOLGE

Die man is tradisioneel die hoof van die huis en die versorger van sy gesin. Mans beleef die situasie baie meer intens. Die motivering hiervoor is dat hul manlikheid aangetas word en hulle posisie as hoof van die huishouding en hul rol as hoof finansiële voorsiener in die gesin bedreig word (Visser, 1991:38). Wanneer werkloosheid voorkom, vervul die man nie sy versorgingsrol nie en dit laat hom voel hy het misluk en sy gesin in die steek gelaat. Alhoewel hy nie beheer oor die situasie het nie, gee dit aanleiding tot psigiese wanfunksionering. Depressie kom voor wat aanleiding gee tot humeurigheid en ontevredenheid, aggressie en 'n gevoel van mislukking. Die situasie word vererger indien die vrou druk op hom uitoefen en die kinders die situasie nie kan verstaan nie. Hierdie depressie kan aanleiding gee tot alkoholmisbruik, wat meebring dat die gesin se uitgawes styg en die inkomste om in die basiese behoeftes te voorsien nog verder daal (Barnard, 1991:4-5; Mouton, 1991:5; Swanepoel, 1992:2-3 ; Van de Venter, 1996:55-61).

Mankayi (1996:13) het in haar navorsing bevind dat vroue makliker by die situasie aanpas, aangesien hul gouer en makliker aktiwiteite vind om hul dag mee te vul, volgens die navorser, vanweë die vrou se tradisionele rol as tuisteskepper. Die navorser is verder van mening dat

vroue ook makliker kreatief optree in 'n poging om 'n inkomste te genereer soos gebak vir 'n tuisnywerheid, of versier van koeke vir spesiale geleenthede, of dagmoeder vir kinders. Volgens Mankayi (1996:13) is vrouens ook meer optimisties oor hul kans om weer 'n werk te bekom, as mans. Vrouens se vlak van motivering is hoër as die van mans. Mans vind dit moeilik om positief en gemotiveerd te bly. Dit hang ook grootliks saam met hul verlies van identiteit en status as hoof van die huis en as broodwinner. Hulle beleef dat hul onbevoeg is om na hulle gesinne om te sien. Hierdie onvermoë om in hulle gesinne se behoeftes te voorsien dra bly tot hul lae selfbeeld met gepaardgaande implikasies (Mankayi, 1996:13-14).

Die langtermyn implikasies van werkloosheid op die kind is baie skadelik, want soos wat die ouers se spanningsvlakke verhoog, verhoog die kind se spanningsvlakke. Werkloosheid word die sentrale tema in die gesin se lewe. Die ouer is baie meer tuis en raak emosioneel afhanklik van die kinders se ondersteuning en aanvaarding. Die kinders is nie altyd in 'n posisie om dit aan die ouer te bied nie en die kind ontwikkel ambivalente gevoelens teenoor sy ouers. Die kinders ontwikkel ook 'n afkeur in artikels wat geld kan koop, maar terselfdertyd voel hulle verantwoordelik om hul ouers by te staan. Die kinders van werklose ouers praat nie maklik oor hul gevoelens nie. Selfmoordneigings is dikwels die laaste noodkreet om aandag op hulle te vestig. (Van de Venter, 1996:50-55).

Werkloosheid tas die totale menswees van die persoon aan en 'n identiteitskrisis kan ontstaan. Die persoon word onder geweldige druk geplaas, wat spanning meebring. Spanning en druk word uitgeoefen deur die gesin, naasbestaendes en die gemeenskap omdat daar bepaalde verwagtinge gekoester word en daar word ook verwag dat die persoon sekere verantwoordelikhede moet nakom, waaraan hy nie tans kan voldoen nie. Daar word ook negatief na hierdie gesinne in die gemeenskap verwys (Barnard, 1991:7; Meel, 2002:78; Mouton, 1991:5; Swanepoel, 1992:2-4).

Die gesinslede waarby werksverlies voorkom is skaam en voel hulle kan nie kompeteer met die gesinne waarby werksverlies nie voorkom nie. Hulle ontwikkel die vermoë om net in die heel basiese behoeftes te voorsien. Hulle het weinig motivering en belangstelling om bokant hul omstandighede uit te styg of te presteer. Hulle het weinig inisiatief. Die gesinslede word so vasgevang in hulle omstandighede dat hul nie uit die bouse kringloop van armoede kan breek nie. Hulle verloor die begeerte om te beplan, te spaar en doelwitte vir hulself te stel (Van Wijk, 1994:7).

Die kinders van werklose ouers kan ook van verskeie verdedigingsmeganismes gebruik maak soos onder andere onttrekking, regressie, ontkenning en kompulsiewe optrede. Gedrag en emosies wat by hierdie kinders waargeneem kan word is angs, depressie, ongemotiveerdheid, selfmoordgedagtes, nagmerries, swak eetgewoontes,

dwelmmiddelmisbruik, aggressie, skuldgevoelens en selfdestruktiewe gedrag, eensaamheid, sosiale isolasie en weglopery (Van de Venter, 1996:55-61).

Die psigiese aspek van werkloosheid en armoede is baie kompleks. Die vermoë van die gesinslede om dit te hanteer, sal ook baie afhang van die wyse waarop die gesinslede individueel en as 'n gesin krisis hanteer het. Hoe geheg die gesinslede aan mekaar is en die ontwikkelingsfase van die gesinslede en hoe die situasie aan hulle oorgedra word. Die manier waarop die ouers die situasie hanteer en teenoor mekaar optree, sal 'n invloed hê op die reaksie van die kinders. Die insette van die maatskaplike werker word dus al hoe meer belangrik ten einde die gesin in staat te stel om die krisis te oorkom en blywende skade te voorkom.

6.3 VERANDERING IN GESINSVERHOUDINGS

Werkloosheid en armoede lei tot spanning in die gesin en moontlike gesinsverval. Armoede maak die gesin sosiaal kwesbaar en verminder hul skakeling met die buitewêreld. Dit bemoeilik die kind se sosio-maatskaplike oriëntering en veroorsaak soms 'n identiteitskrisis (Van de Venter, 1996:55-62).

Omdat die man nie meer die broodwinner is nie, veroorsaak dit ook kommunikasieprobleme, veral tussen die man en die vrou en vader en kinders. Die swak kommunikasie gee aanleiding tot die belemmering van probleemoplossing. Die vader het nie meer soveel seggenskap oor die finansies nie en hy verloor sy outoriteit in die gesin en ook sy kinders se respek en vertroue. Namate die gesinsverhoudinge verswak, word al hoe meer tyd buite die gesin deurgebring. Tyd saam as 'n gesin word minder spandeer. Die vader kan onttrek aan die gesin en begin om klubs te besoek wat aanleiding kan gee tot buite- egtelike verhoudings en alkoholmisbruik. Die vrou kan vir haar 'n vriende kring buite die huisgesin opbou en die gesinslede raak al hoe minder betrokke bymekaar. Sommige persone kan die krisis nie hanteer nie en dit lei tot gesinsverbrokkeling. Sommige gesinne ervaar dit as 'n geleentheid om hul familie- en gesinsbande weer op te bou en te verstewig. Die gesinsverhoudinge kan verstewig en saam kan hul die krisis hanteer en as oorwinnaars nie as “slagoffers” nie, funksioneer (Ström, 2003:402).

Die verbrokkelende verhouding tussen man en vrou kan aanleiding gee tot alkoholmisbruik, buite-egtelike verhoudings en totale verbrokkeling van die huwelik as gevolg van swak kommunikasie en die onvermoë om mekaar te ondersteun en in mekaar se behoeftes te voorsien (Barnard, 1991:5-8; Mouton, 1991:5-7 ; Swanepoel, 1992:3). Hierdie verbrokkelende verhouding bring mee dat die kinders blootgestel word aan huweliksonmin en gesinsverbrokkeling met gepaardgaande emosionele implikasies. Die kinders word aan

fisiese, psigiese en emosionele verwaarloosing blootgestel. Kinders van werklose ouers is ook potensieële slagoffers van kindermishandeling (Leana & Feldman, 1992:7). Konflik tussen ouers en kinders kom voor. Die spanning wat die kinders ondervind manifesteer in gedrag soos bednatmakery en hul verlaat die skool op 'n vroeë ouderdom. Hulle is dan ook soms werkloos en so word 'n bese kringloop gevorm (Ström, 2003:420). Sadie (1991:8-12) sluit hierby aan en meld dat hierdie kinders hulle lewe met 'n agterstand begin en eindig hul kinderjare met nog 'n groter agterstand.

Volgens die navorser gaan die gesin deur uiters moeilike omstandighede. Die ervaring van die navorser is dat die een party moedeloos kan raak en weg beweeg uit die gesin in 'n poging om sy omstandighede te verbeter en te poog om op sy eie 'n bestaan te maak en die situasie te oorkom. Die gevolg is dat die ander gesinslede totaal kan verval en die kinders blootgestel word aan omstandighede wat hulle fisiese, psigiese en maatskaplike welsyn ernstig benadeel. Daar is egter wel gesinne wat bymekaar staan, waar die gesinsbande verstewig en hulle deur die moeilike tye aanpassings maak. Dit verg egter baie toewyding en lojaliteit. Hierdie standpunt van die navorser is ook deur die empiriese navorsing bevestig.

Van Nieuwholtz (1994:5-9) gee die volgende opsomming van probleme wat in hierdie gesinne kan voorkom.

- Die rolverandering en rolverwarring kan plaasvind. Hodson en Sullivan (1995:80) sluit hierby aan en meld dat omdat die persone se rolle verander en dit lei tot spanning in die gesin en rolkonflik kan voorkom. Verder lei dit tot roloorlading. Die outeurs som die situasie soos volg op: "... tension caused by trying to do too much at once". Volgens die navorser kom roloorlading algemeen by vrouens voor, aangesien die vrou die rol van tuisteskepper, versorger en broodwinner moet vervul, wat addisionele spanning meebring en weer aanleiding gee tot konflik omdat sy oorweldig word en ook fisies en psigies uitgeput raak.
- Daar is 'n gebrek aan kommunikasie en konflik kom voor.
- Dit is moeilik vir die gesinslede om ondersteuning te gee en nie die persoon te verwyte nie.
- Die kinders word slagoffers en kan geterg word.
- Daar kan 'n toename in alkoholgebruik wees met gepaardgaande implikasies.
- Die moontlikheid van egskeiding ontstaan.
- Die familie is skaam en onttrek op sosiale gebied.

- Daar ontstaan gevoelens van verwerping, sosiale isolasie en vereensaming.

7. IMPLIKASIES VAN REGSTELLEDE AKSIE VIR DIE GEMEENSAP

Die toepassing van regstellende aksie hou implikasies vir die gemeenskap in. Klem word slegs gelê op die implikasies wat direk verband hou met die toepassing van regstellende aksie.

- Implikasie ten opsigte van die omgewing en behuising

Werklose persone trek soms na groter dorpe en stede in 'n poging om werk te bekom. Oorbewoning kan ontstaan wat druk op die omgewing en die natuur plaas. 'n Behuisingsnood kan ontstaan wat aanleiding kan gee tot die oprigting van informele behuisingsgebiede. Die persone sien dit slegs as tydelike behuising en weinig word gedoen om die gebiede in stand te hou. Die gebrek aan basiese dienste gee aanleiding tot die maak van vure en swak sanitasie wat tot lugbesoedeling en gesondheidsprobleme aanleiding kan gee (Cawker, 1991:20-22).

- Geskoolde persone

Die belangrikste implikasie is, volgens die navorser, die verlies aan geskoolde persone wat oor spesialis kennis en vaardighede beskik wat die arbeidsmark verlaat en na die buiteland emigreer. Halfgeskoolde of ongeskoolde persone wat deur die toepassing van regstellende aksie hul werk verloor plaas geweldig druk op die ekonomie en soms is hul vooruitsigte om weer werk te bekom skraal. Dit gee weer aanleiding tot kroniese armoede met bepaalde implikasies.

- Algemene implikasies

Die volgende algemene implikasies is geïdentifiseer:

- Regstellende aksie bring werkloosheid mee en bring 'n verlies aan inkomste vir die Staat mee as gevolg van die verlies aan produktiwiteit en aan belasting wat ingevorder kan word van persone wat nog kan werk en belasting kan betaal.
- Werkloosheid bring mee dat die Staat meer moet spandeer aan gesondheidsorg en welsynsdienste aan werklose persone.
- Werkloosheid kan lei tot sosiale en politieke onrus. Die gebrek aan werksgeleentheid kan die stabiliteit van 'n gemeenskap bedreig (Barnardt en Du Toit, 1991:102).

- Werkloosheid kan lei tot die toename in misdaad met die gepaardgaande verhoogde staatsbesteding aan polisie-dienste, howe en korrektiewe dienste.

Werkloosheid gee aanleiding tot die toename in alkoholmisbruik as gevolg van frustrasie wat beleef word. Hierdie antisosiale verskynsel hou weer gevolge vir die gemeenskap in terme van die toename in geweld, buite-egtelike verhoudings en die morele verval van die gemeenskap (Donaldson, 1993:273; Huhne, 1990:207-208 ; Uys & Marais, 1991:25-27). Parsons (1999:61-62) meld die volgende ten opsigte van werkloosheid en armoede met die volgende woorde: "Unemployment in South Africa represents not only personal tragedy on a large scale, but also a waste of economic talent and potential".

- Langtermyn implikasies

Die navorser is van mening dat die implikasies van die toepassing van regstellende aksie oor die langtermyn sigbaar sal wees op grond van die ingrypende implikasies wat dit inhou. Die navorser het sekere waarnemings in hierdie verband gemaak en die waarnemings sluit die volgende in: Die transformasie het 'n kultuur van verandering meegebring wat die swartmense in posisies geplaas het waaraan hulle voorheen nie gewoond was nie. Die swartmense het al hoe meer westerse en tradisionele kulture vertolk by sommige 'n minder belangrike rol. Verwarring kan by hierdie persone bestaan rondom waar hulle hoort omdat hulle steeds verbind wil bly aan sekere tradisionele gebruik en tog ook by 'n moderne Westerse wêreld wil aanpas. Hierdie aspek kom na vore in die opvoeding van kinders. Sommige van die nuwe generasie kinders toon weinig respek vir volwassenes en is baie ingestel op hul regte. 'n Moontlike verklaring is dat menseregte baie gepropageer word, maar nie die verantwoordelikhede wat daarmee saamgaan nie. Kinders van ouers wat in regstellendeaksie -poste aangestel is, kan ook die standpunt huldig dat hulle 'n uitgelese groep is, dat daar vir hulle ook geleenthede sal wees en hul nie werklik moet presteer om vir hulself 'n toekoms te verseker nie. In gevalle waar ouers in poste aangestel is, of waar ouers hulle werk verloor en die huis verlaat, kan verwarring by die gesinslede voorkom. Die man se tradisionele rol as hoof van die huis word nadelig geraak as hy nie meer in staat is om in sy gesin se behoeftes te voorsien nie. Rolomruiling in die gesin kan aanleiding gee tot rolkonflik en rolverwarring by die kinders wat moet identifiseer met verskillende rolle en hul eie identiteit moet bou. Hierdie aspek kan ook implikasies hê vir die kinders in die toekoms. In die geval waar een van die ouers die huis verlaat om die pos op te neem veroorsaak dat ook die afwesigheid van 'n gesags- en ouerfiguur wat weereens kan lei tot rolverwarring en gesagsprobleme. Kinders in hierdie gesinne kan hul skuldig maak aan emosionele en antisosiale gedrag soos selfmoordneigings, emosionele uitbarstings, opstandigheid, betrokkenheid by misdaad en substansmisbruik en die ontkenning van gesag, respek en dissipline. Individue, gesinne en gemeenskappe kan moeilik aanpas en probleme kan mutli-

dimensioneel van aard wees. 'n Bose kringloop kan ontstaan wat tot totale anargie en verlies van waardes kan lei. Daarom is dit belangrik dat hierdie persone voorberei moet word op die verandering en bemagtig moet word om op individuele, groeps- en gemeenskapsvlak die situasie korrek te hanteer.

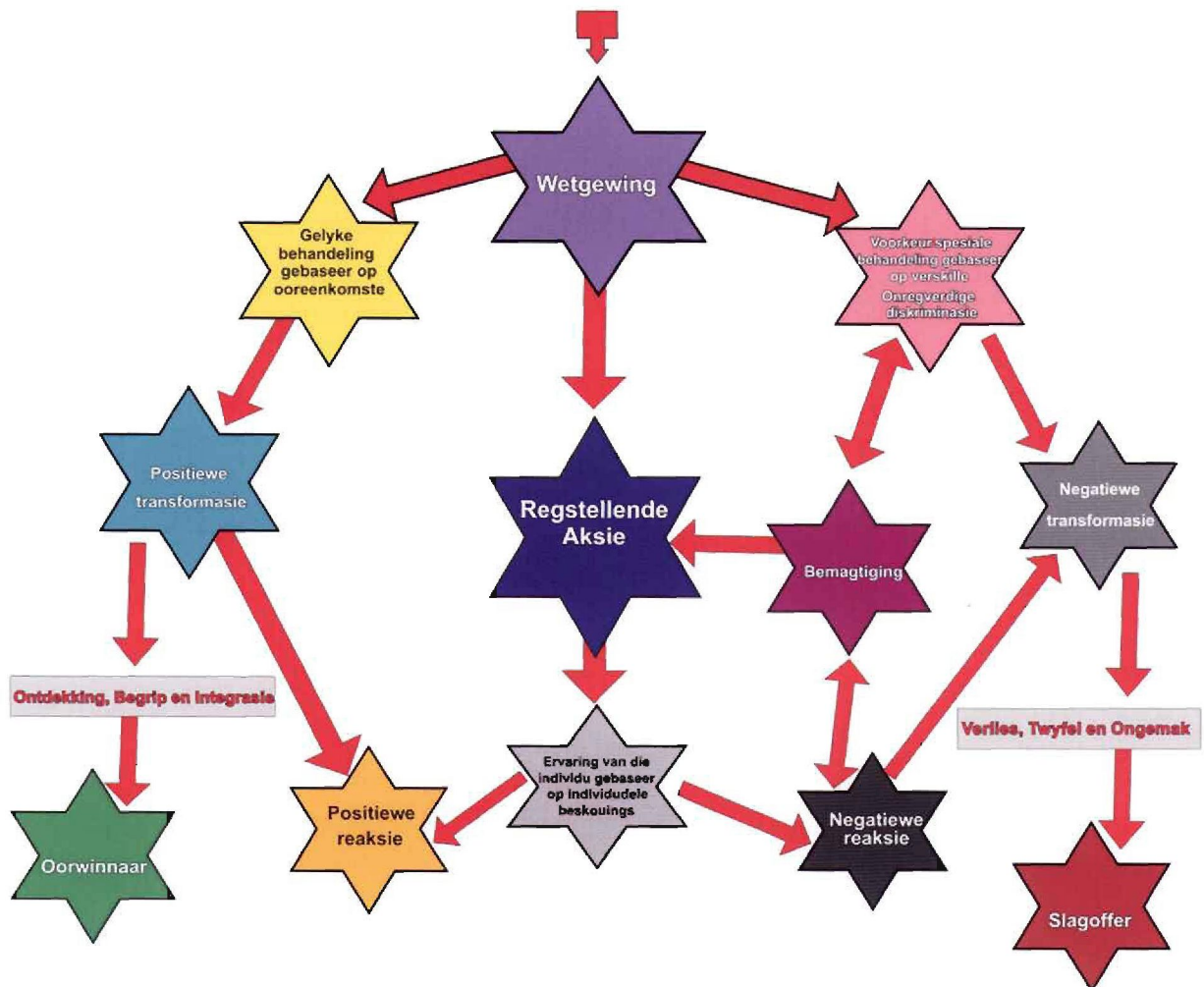
Swartmense het in die verlede oor weinig rykdom beskik en hulle is nie toegelaat om eiendom te besit nie. Hierdie aspekte is in artikel 1 oor die aard van regstellende aksie bespreek. Volgens die navorser was die swartmense se rykdom tradisioneel gemeet aan die kinders en beeste wat hy besit het en die hoofman was 'n belangrike persoon. Die hoofman moes toestemming gee vir alle besluite om uitgevoer te word. Die swartmense word nou geplaas in 'n werksplek waar in sommige gevalle 'n dame aan die bestuur staan en dit is vir die tradisionele swart man soms moeilik om hom te onderwerp aan die gesag van 'n vrou. Die persoon is self verantwoordelik om besluite te neem, verantwoordelikheid te neem en in te staan vir die gevolge daarvan. Geweldige druk kan dus op hierdie persone geplaas word wat gewoon daaraan was om die verantwoordelikheid vir besluitneming na ander te kanaliseer.

'n Verdere aspek, volgens die navorser is, dat die inkomste wat sommige van die persone ontvang ook nie reg spandeer word nie. Die navorser baseer haar mening op eie waarnemings wat gemaak word en uitgesprekke met kollegas wat in regstellende aksie-poste aangestel is. Die uiterlike is vir sommige belangrik en is 'n teken van hul rykdom en status en groot bedrae geld word aan artikels soos motors, klere en juwele bestee. Weinig aandag word gegee word aan langtermynbeleggings soos versekering, mediese fondslidmaatskap en die aankoop van eiendom. Ten opsigte van bogenoemde sal die werklike implikasies oor die langtermyn al hoe meer sigbaar raak en daarom sal hierdie persone bemagtig moet word om die situasie korrek te bestuur. Die navorser kan byvoeg dat die huidige inflasiekoers in Suid-Afrika en nuwe maatreëls ten opsigte van die verkryging van krediet by finansiële instellings, 'n moontlike aanduiding hiervan is.

Die implikasies van werkloosheid wat as gevolg van die toepassing van regstellende aksie ontstaan, raak volgens die navorser, nie net die werklose persoon nie, dit raak ook die persoon wat oor 'n werk beskik. Die hele gemeenskap word geraak deur die misbruik van hulpbronne, die ooraanvraag na sekere dienste en produkte soos behuising, mediese dienste en die geleentheid om 'n sinvolle bestaan te voer. Die negatiewe implikasie van werkloosheid soos armoede, misdaad, swak beleggingsgeleenthede, daling van die rand en die totale agteruitgang van die persoon, die gesin en uiteindelik die land en die ekonomie raak elke Suid-Afrikaner en daarom is dit elkeen se plig om 'n bydrae op hierdie gebied te lewer.

DIAGRAM 2: SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEDE AKSIE EN DIE GEPAARDGAANDE IMPLIKASIES

Die toepassing en implikasies van regstellende aksie kan volgens die navorsers soos volg skematies voorgestel en geïnterpreteer word:



Die toepassing van regstellende aksie word gerugsteun deur bestaande wetgewing wat 'n werklikheid is. Hierdie wetgewing bepaal die kriteria en die proses van die toepassing van regstellende aksie. Die wetgewing maak voorsiening vir die toepassing van gelyke behandeling of voorkeurbehandeling. Gelyke behandeling gee daartoe aanleiding dat die proses van werwing en aanstelling gebaseer is op kennis, vaardighede en kwalifikasies en dat diskriminasie nie plaasvind nie.

Die toepassing van regstellende aksie bring sekere emosionele reaksie mee. Die reaksies kan positief of negatief, of 'n kombinasie van die twee wees. Positiewe reaksie is die vooruitsig van nuwe werkseleenthede en 'n beter lewe wat die persoon se totale maatskaplike funksionering positief sal raak. Die negatiewe reaksies kan wees die ontneming van geleenthede met bepaalde emosionele en psigiese implikasies. Die negatiewe emosies raak die persoon se maatskaplike funksionering nadelig. 'n Kombinasie

van reaksies kan ontstaan as 'n persoon die ander die vooruitgang gun, maar twyfel oor die regverdigheid van die proses.

Die toepassing van regstellende aksie lei volgens die navorser tot transformasie. Hierdie transformasie bring veranderinge mee. Indien die proses van transformasie negatief deur die persoon ervaar word, sal die persoon moeilik aanpas en as 'n "slagoffer" uittree. Die persoon gaan sekere verliese beleef ten opsigte van werk, rykdom, status, vriendskappe van medewerkers, vriende en kreatiwiteit. Verliese op psigososiale vlak word ook ervaar. Hiermee gaan gevoelens van vrees, magteloosheid, irrasionele denke en totale verslaetheid gepaard. Twyfel bestaan oor die sin en betekenis van die lewe, "Is alles die moeite werd?". Die persoon twyfel aan sy vermoëns en daar word geworstel met die regverdigheid van die proses. Gevoelens van woede en aggressie kom voor. Die persoon beleef ongemak en geweldige ingrypende aanpassings moet gemaak word. Indien die persoon deur middel van berading en ondersteuning hulp ontvang kan die persoon oor beweeg na positiewe transformasie. Die persoon sal egter nie die transformasie as positief kan ervaar as groei en ontwikkeling nie plaasvind nie. Daarom is dit belangrik dat maatskappye oor 'n strategiese plan moet beskik waarvolgens die toepassing van regstellende aksie gedoen sal word en waarin aandag gegee sal word aan die indiensneming en heropleiding van werknemers volgens hulle ontwikkelingsbehoefte en die behoefte in die arbeidsmark. Die Departement van Arbeid vertolk in hierdie opsig 'n belangrike rol.

Die belangrikste aspek is egter die bemagtiging van die persone wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak word, om die implikasies te verwerk en die nodige aanpassings te maak. In hierdie opsig moet die rol van die maatskaplike werker toegelig word soos in die literatuur aangedui. Die sterktebenadering en bemagtigingsmodel word met groot sukses toegepas en daar word gefokus op die sterkpunte van die persoon en die positiewe aspekte van die toepassing van regstellende aksie en nie op die patologie van die persoon en die negatiewe aspekte van die toepassing van regstellende aksie nie. Die hele konteks van die proses en die funksionering van die persoon moet in aanmerking geneem word. Deel van die bemagtigingsproses is ook die aanleer van nuwe vaardighede en 'n kultuur van 'n leeftyd van leer te kweek.

Die persoon kan beweeg na positiewe transformasie of terugbeweeg na negatiewe transformasie en die persoon bly dus 'n "slagoffer". Positiewe denke lei tot positiewe transformasie en gee aanleiding tot ontdekking, begrip en integrasie. Ontdekking van nuwe geleenthede, die ontwikkeling van kreatiwiteit en die persoon herwin beheer oor sy lewe, oor negatiewe gedagtes en is meer gemotiveerd om take aan te pak en af te handel. Die persoon toon meer begrip en berus by die veranderinge, alhoewel dit soms moeilik is om te

aanvaar. Integrasie vind plaas van die positiewe en negatiewe en die nodige aanpassings is gemaak. Die persoon is gefokus en tevrede. Hierdie persoon is 'n "oorwinnaar".

8. SLOT

'n Ekosistemiese beskouing ten opsigte van die praktyk van regstellende aksie sal die kompleksiteit daarvan uitwys. Dit het drastiese veranderinge in die lewens van persone tot gevolg en versteur sy en diegene die naaste aan hom se balans. Die implikasies daarvan kring wyd uit en kan nie in isolasie beskou word nie. Bepaalde handeling van die persoon en sy gesin word vereis om hul balans te herwin en by veranderinge aan te pas. Sommige "slagoffers" van regstellende aksie slaag daarin om die uitdagings rondom die gevolge van regstellende aksie doeltreffend te hanteer, terwyl ander ondersteunings- en terapeutiese dienste benodig.

Regstellende aksie het 'n rimpeleffek omdat die persoon deel uitmaak van wyer uitkringende sisteme. Hy is eerstens deel van 'n gesin wat na alle waarskynlikheid in 'n groot mate materieel en emosioneel van hom afhanklik is. Die gesin is weer deel van 'n groter gemeenskap met die volwasse lede wat deel uitmaak van die land se werkersmag wat direk geraak word indien vaardighede as gevolg van regstellende aksie verlore sou gaan.

'n Verdere probleem is dat die negatiewe houdings kan ontstaan tussen "slagoffers" van regstellende aksie en aangewese groepe wat veronderstel is om daardeur toegang tot geleenthede te kry. Dit is dus onvermydelik om, as daar na die implikasies van die toepassing van regstellende aksie verwys word, die afleiding te maak dat daar voor- sowel as nadele daaraan verbonde is.

BIBLIOGRAFIE

- BARKER, F & BACHER, W. 1992. Die Suid--Afrikaanse arbeidsmark:: kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria: Van Schaik.
- BARKER, F.S. 1999. The South African labour market: critical issues for renaissance. Pretoria: Van Schaik.
- BARNARD, M.C. 1991. Die problematiek van armoede met verwysing na onderwys, gesondheid en gesinslewe. (Voordrag tydens 'n simposium van Streekdiensterade in die Vrystaat op 8 Mei 1991.) Bloemfontein. 12 p. (Ongepubliseer.)
- BARNARDT, N. & DU TOIT, J. 1991. Verstaan die Suid--Afrikaanse makro-ekonomie. Pretoria: Van Schaik.
- BHORAT, H., LEIBBRANDT, M., MAZIYA, M., VAN DER BERG, S. & WOOLARD, I. 2001. Fighting Poverty labour markets and inequality in South Africa. Landsdowne: UCT Press.
- CAWKER, G. & WHITEFORD, A. 1993. Confronting unemployment in South Africa. Pretoria: HSRC Printers.
- CAWKER, G.B. 1991. Unemployment as a barrier to the effective management of natural resources and the environment in South Africa. *Welsynsfokus / Welfare focus*, 26(2):20-22, Desember/Desember.
- DE VILLIERS, F.M.J. 1993. Die lied in ons arbeid. p. 1-12. Instituut vir Reformatoriese Studie.Potchefstroom: PU vir CHO.12p. (Studiegids F1/113.)
- DER KINDEREN, S. & GREEFF, A.P. 2003. Resilience among families where a parent accepted a voluntary teacher's retrenchment package. *South African Journal of Psychology*, 33(2):86-94, May/Mei.
- DONALDSON, A.R. 1993. Basic needs and social policy: The role of the state in education, health and welfare. (In Lipton, M. & Simkins, C., eds. 1993. State and market in the post apartheid. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 271-320.)
- DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social Work: An empowering profession. Boston, Mass.: Allyn and Bacon.
- FRANCISCO-LA GRANGE, F. 1991. Die betekenis van werk vir die mens. *Welsynsfokus / Welfare focus*, 26(2):3-6, Desember.

- GERBER, P.D., NEL P.S. & VAN DYK, P.S. 1992. Mannekragbestuur. Johannesburg: Southern Boekuitgewers.
- GRIESEL, B.M., GREYLING, L., HEYNS., J.VdS., LOOTS, A.E. & SCHOEMAN, C.H. 1994. Inleiding tot Ekonomie. Johannesburg: Decorata Uitgewers.
- HALSEY, A.H. 2002. Social inequalities. *Journal of Communication*, 15(3):3. Academic Search Premier. [Datum van gebruik : 9 Junie 2002.]
- HODSON, R. & SULLIVAN, T.A. 1995. The social organisation of work. California: Wadsworth.
- HUHNE, C. 1990. Real world: Economics essays on imperfect markets fallible governments. London: Penguin Books.
- LE PERE, G. & VAN NIEUWKERK, A. 2002. The evolution of South Africa's foreign policy, 1994--2000. (In McGowan, P.J. & Nel, P., eds. 2002. Power, wealth and gloval equity: An international relations textbook for Africa. Cape Town: CTP Book Printers. p. 248-266.)
- LEANA, C.R. & FELDMAN, D.C. 1992. Coping with job loss. How individuals, organizations and communities respond to layoffs. New York: Lexington Books.
- LEWIS, G.W. 1994. Critical incident stress and trauma in the workplace: recognition, response, recovery. Levittown: Printed in the United States of America.
- LIPTON, M. & SIMKINS, C. 1993. State & Market in Post Apartheid South Africa. Johannesburg: Witwatersrand University Press.
- LYNAS, M.G. & DORRIAN, A.P. 1987. Managing the Smaller Firm: the South African Context. Johannesburg: Southern Book Publishers.
- MAMPHISWANA, D. 2000. Retrenchments in South Africa: dynamics and social implications. *Social Work Practitioner--Researcher / Maatskaplikewerk--Navorsers--Praktisyn*, 12(2):113--123, July/Julie.
- MANKAYI, D.T. 1996. An investigation into the relationship between satisfaction with life and sense of coherence amongst the unemployed. (Verhandeling - MA.) Bellville: Universiteit van die Wes-Kaap.
- McGOWAN, P.J. & NEL, P. 2002. Power, wealth and global equity. An international relations textbook for Africa. Cape Town: CTP Press.

- MEEL, B.L. 2002. The psychosocial effects of retrenchment: a testimony of migrant mineworkers. *Unisa Pshychologia*, 28:76-82.
- MOLLER, V. 1991. The Unemployment blues: Psychological effects of unemployment on the individual. *Welfare Focus / Welsynfokus*, 26(2):33--37, December/Desember.
- MOUTON, G.E. 1991. Maatskaplike gevolge van armoede op die gesin. (Voordrag gelewer tydens 'n simposium van die Streeksdiensterade in Vrystaat op 10 Februarie 1991. Bloemfontein. 8 p. (Ongepubliseer.)
- MUSIKANTH, S. 1996. Stress Matters. Rivonia: William Waterman.
- NOON, M. & BLYTON, P. 2002. The realities of work. New York: Palgrave.
- ODENDAAL, A. & ROODT, G. 2001. Basic motivation concepts. (In Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. 2001. Organisational behaviour. Global and Southern Africa Perspectives. Cape Town: Zebra. p. 3-22.)
- PARSONS, R. 1999. The Mbeki inheritance: South Africa's Economy 1999--2004. Randburg: Ravan.
- POTGIETER, M.C. 1998. The Social Work Process: Development to Empower People. South Africa: Prentice Hall.
- POVERY STRATEGY *kyk* SOUTH AFRICA.
- RAUTENBACH, F. 1990. Liberating South African labour from the law. Cape Town: Tafelberg.
- ROUX, A. 1999. Everyone's Guide to the South African Economy. Rivonia: Zebra. Press.
- SADIE, J.L. 1991. Unemployment in South Africa: it's nature and origins. *Welfare focus / Welsynsfokus*, 26(2):7-14, December/Desember.
- SKIDMORE, R.A. 1990. Social Work Administration. Dynamic Management and Human Relationships. New Jersey: PrenticeHall.
- SOUTH AFRICA. Department of Social Development. 1999. Poverty Eradication Policy.
- STEYN, J. 1990. Managing change in South Africa. Tafelberg: Human & Rosseau,
- STRÖM, S. 2003. Unemployment and Families: a review of research. *Social Service Review*, 77(3):399-430, September.

- SWANEPOEL, H. 1992. Die gevolge van armoede op die ekonomie en werkloosheid op die gesin. (Voordrag gelewer tydens die indiensopleiding van maatskaplike werkers van die R.D.B. op 26 Julie 1992. Kroonstad. 11p. (Ongepubliseer)
- UYS, T. & MARAIS, S. 1991. Die effek van werkloosheid op die individu en die samelewing. *Welsynsfokus / Welfare focus*, 26(2):23-27, Desember.
- VAN DE VENTER, K. 1996. 'n Hulpprogram vir die kinders van werklose ouers -'n maatskaplikewerk-perspektief. (Verhandeling – M.A.) Universiteit van Pretoria: Pretoria.
- VAN NIEUWHOLTZ, K. 1994. Bly werkloos of groei. Glenstantia: Ultra Litho.
- VAN WIJK, E. 1994. Armoede en werkloosheid: wurggreep van die resessie. *Salus*, 17(1):4-5, Februarie.
- VAN ZYL, E.S. 1998. Die effek van regstellende aksie op die streservaring van 'n groep swart werknemers. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde / Journal of Industrial Psychology*, 24(1):22-25, Februarie.
- VISSER, M. 1991. The psychological effects of parents' unemployment on children. *Welfare Focus/ Welsynsfokus*, 26(2):38-41, Desember.
- WHITE, H., LEAVY, J. & MASTERS, A. 2001. Comparative perspectives on child poverty: A review of poverty measures. Institute of Development Studies of University of Sussex.
- WILCZYCSKA--KWIATEK, A. 2002. Psychological self--portrait and individual coping in a situation of mass downsizing. *SA Journal of Industrial Psychology / Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 28(4):8--13.
- WOOLARD, I. & LEIBBRANDT, M. 2001. Measuring poverty in South Africa. (In Bhorat, H., Leibbrandt, M., Maziya, M., Van der Berg, S. & Woolard, I. eds. *Fighting poverty labour markets and inequality in South Africa*. Landsdowne UCT Press. p. 41-73.)

ARTIKEL 3

DIE ROL VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN DIE LEWE VAN DIE PERSOON EN GESINNE WAT DEUR DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEND AKSIE GERAAK IS

SC du Bruyne

Departement van Maatskaplike Ontwikkeling

P Rankin

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

AG Herbst

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

In a previous article the history of discrimination which lead to the implementation of affirmative action was discussed. The implementation of affirmative action have different meanings to different people, depending if they are directly or indirectly effected.

Persons and their families who are directly effected, experience changes in their circumstances, which can be assessed as a crisis, which also leads to tension within the person self and within the family. The person and the family will go through the different stages of the crisis, and they will experience different emotional feelings, feelings like depression, low self-esteem and motivation and a feeling of being overwhelmed by circumstances which they can not control.

The role of the social worker is to empower the person and his family. The social worker can make use of the strength approach as this approach is being assessed to be successful in the intervention with the "victims" of affirmative action as the approach concentrates on strengths within persons and to assist them to identify and develop these strengths to accept the challenges and to make use of opportunities to adjust to their circumstances.

1. INLEIDING

In die vorige artikels is 'n uiteensetting gegee van die aard en die implikasies van die toepassing van regstellende aksie op die persoon se werkslewe, asook die implikasies daarvan vir die persoon, die gesin en die gemeenskap. In hierdie artikel gaan in die besonder 'n beskrywing gegee word van die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van die "slagoffers" van die toepassing van regstellende aksie. Die ingrypende implikasies van die toepassing van regstellende aksie lei tot krisis in die lewe van die persoon en sy gesin. Hierdie krisis wat die betrokkenes beleef, beïnvloed die persone se totale maatskaplike funksionering. Die krisis gebeur is onbeplan en die persoon het geen beheer oor die situasie nie. Die persoon het wel beheer oor die hantering van die psigososiale implikasies, deur 'n aktiewe wilsbesluit te neem, om eerder as oorwinnaar, as "slagoffer", uit die situasie te tree.

Krisis bring spanning en veranderinge mee en gevolglik moet sekere aanpassings gemaak word. Alle persone beskik nie oor voldoende ego-kragte en ondersteuningsisteme om die krisis, die gevolglike spanning en disfunksionele gedrag, wat kan ontstaan, te hanteer nie. Die maatskaplike werker is toegerus om hierdie persone te begelei, te ondersteun en te bemagtig in hierdie proses.

Die rol van die maatskaplike werker sal beskryf word vanuit die sterktebenadering en die bemagtigingsmodel. Hierdie benadering word deur die navorser as geskik beskou, aangesien die fokus van hierdie benadering gesetel is in die persoon en die gesin se innerlike vermoëns, sterktes en verantwoordelikheid om uitdagings, geassosieer met verliese, te hanteer.

2. ONTSTAAN VAN KRISIS EN GEPAARDGAANDE SPANNING

'n Krisis ontstaan nadat daar 'n traumatiese gebeurtenis plaasgevind het en kan as 'n noodkreet, beskou word. Dit veroorsaak 'n skokreaksie, wat gekenmerk word deur instinktiewe emosionele reaksies soos skrik, paniek, huilbuie en klaierheid. Persone kan baie heftig reageer en self fisiese reaksies toon, soos om flou te word (Mouton, 1992:184). Die krisis wat die persoon beleef, gaan met spanning gepaard. Spanning is 'n dinamiese proses waarin die fisiese en emosionele samestelling van die persoon 'n groot rol vertolk.

Krisis kan voorkom op fisiese gebied, in die vorm van 'n siektetoestand, op emosionele gebied, in die vorm van 'n persoonlikheidsversteuring, op sosiale gebied, soos die dood van 'n persoon en op professionele gebied, soos, werksverlies (Lewis, 1994:13; Musikanth, 1996:37). Die toepassing van regstellende aksie en die gevolglike werksverlies, dui op 'n

krisis in verband met die persoon se werksrol aangesien baie behoeftes wat deur werk vervul word, nou ten minste tydelik, onvervuld gelaat word.

Daar is verskeie definisies van die krisiskonsep. Volgens die navorser is dit veral Mouton (1992:178) se omskrywing wat van toepassing is op die krisis geassosieer met die toepassing van regstellende aksie. Hiervolgens is 'n krisis 'n tydelike toestand van ongemak en disorganisasie waartydens 'n persoon gekonfronteer word met omstandighede wat hy nie kan hanteer nie. Musikanth (1996:39) sluit by die outeur aan en definieer 'n krisis as " '... combination of danger' and 'opportunity'".

'n Krisis is dus enige gebeure, waaroor die persoon nie beheer het nie en waarop hy nie voorberei is nie. Die krisis bring ontwrigting mee wat gepaard gaan met spanning en ongemak en die persoon word gedwing om afstand te doen en weg te beweeg uit die gemaksones waarin hy, voor die aanvang van die krisis, verkeer het. Die persoon word gedwing om in hierdie veranderende situasie aanpassings te maak, wat met sterk emosies, gepaard gaan.

Krisisse gaan met spanning, wat deur Lewis (1994:5), beskryf word as 'n byproduk van verandering wat fisiese, emosionele en kognitiewe eise aan die mens stel, gepaard. Musikanth (1996:36) brei verder hierop uit deur spanning te beskryf as: "... the way in which the body and mind respond to threats and demands from the environment".

Die krisis gebeure, naamlik die toepassing van regstellende aksie, het aangebreek en die persoon se belewing daarvan gaan van sekere faktore afhang. Die eerste faktor is 'n waarskuwing, waartydens die persoon in kennis gestel is, of bewus gemaak is van die moontlikheid van die toepassing van regstellende aksie. Indien die persoon geen inligting ontvang het nie, is die persoon onvoorbereid en daarom meer kwesbaar. Die persoon voel wanneer die krisis (aksie) plaasvind, buite beheer en hy kan nie beheer oor die situasie uitoefen nie. Indien die persoon vooraf in kennis gestel is, is daar tyd vir aksie en kan die persoon op fisiese, psigiese en emosionele gebied, voorberei word (Lewis, 1994:52).

Die tweede faktor is die tipe krisis. Indien dit 'n mensgemaakte situasie is, kan die persoon homself verwyt en probeer vas stel wat hy kon doen om die krisis te voorkom. Indien dit 'n natuurramp is, kan die persoon in opstand kom teen God (Lewis, 1994:52-53). Die toepassing van regstellende aksie, is 'n mensgemaakte krisis. Vanuit 'n Christelike perspektief kan die persoon ook in opstand kom teen God omdat Hy dit toelaat en die persoon magteloos voel. Hierdie aspek het weer implikasies vir die religieuse funksionering van die persoon. Die tipe krisis, is volgens die navorser, een van die aspekte wat 'n invloed het op die mate waarin die persoon in staat sal wees om by die veranderende omstandighede

aan te pas. Indien die mening bestaan dat daar onregverdig teen die persoon gediskrimineer is, het die mening 'n bepalende invloed op die psigiese funksionering van die persoon. Indien die persoon se belewing daarvan en sy gedagtes nie her-organiseer word nie, sal die persoon moeilik aanpas.

Die derde faktor is die intensiteit van die krisis (Lewis, 1994:53). Volgens die navorser is aspekte of die persoon die enigste broodwinner in die gesin is, wat die finansiële posisie van die gesin is, die aantal afhanklik kinders in die gesin, beroepsmoontlikhede en hoe die krisis die persone en die gesin se toekoms raak, bepalende faktore wat die intensiteit van die krisis en die gepaargaande spanning, sal bepaal.

Die vierde faktor is die persoonlikheid van die persoon. Persone reageer verskillend op grond van hulle uniekheid en persoonlikheidsamestelling. Persone wat voorheen negatiewe ervarings gehad het, gaan moeilik hierdie krisis hanteer, veral as hulle vorige pogings onsuksesvol was. Die hoeveelheid spanning wat die persoon ervaar het voor die ontstaan van die huidige krisis, gaan ook bepalend wees. Die huidige krisis kan net te veel spanning veroorsaak, wat meebring dat die persoon op fisiese, psigiese en emosionele gebied knak. Die persone is kwesbaar en hulle vermoë om die krisis te hanteer, is beperk (Lewis, 1994:54-55). Die tipe persoonlikheid en die dinamiek daaraan verbonde moet, volgens die navorser, deur die maatskaplike werker in gedagte gehou word by die analisering van probleme en die opstel van intervensieprogramme. Die persoon kan emosioneel so oorweldig wees dat hy nie meer in staat is om hierdie krisis, te hanteer nie. Persone wat daarop voorberei was, wat doeltreffend maatskaplik funksioneer het en ondersteuning geniet, hanteer die situasie beter. Mislukkings maak 'n persoon negatief, en die persone beskik nie oor die innerlike krag om nog 'n krisis te hanteer nie.

Die laaste faktor is ouderdom en lewensfase. Die ouderdom van die persoon is belangrik. Hoe jonger die persoon is, hoe meer spanning sal hy beleef (Lewis, 1994:54-55). Volgens die navorser, sal die persoon en sy gesin wat aftree ouderdom bereik het en finansiële sekuriteit het, die situasie minder traumaties beleef en die spanningsvlak sal laer wees in ooreenstemming met die jonger persoon en sy gesin, wat nie finansiële sekuriteit het nie, en afhanklike kinders het om te versorg.

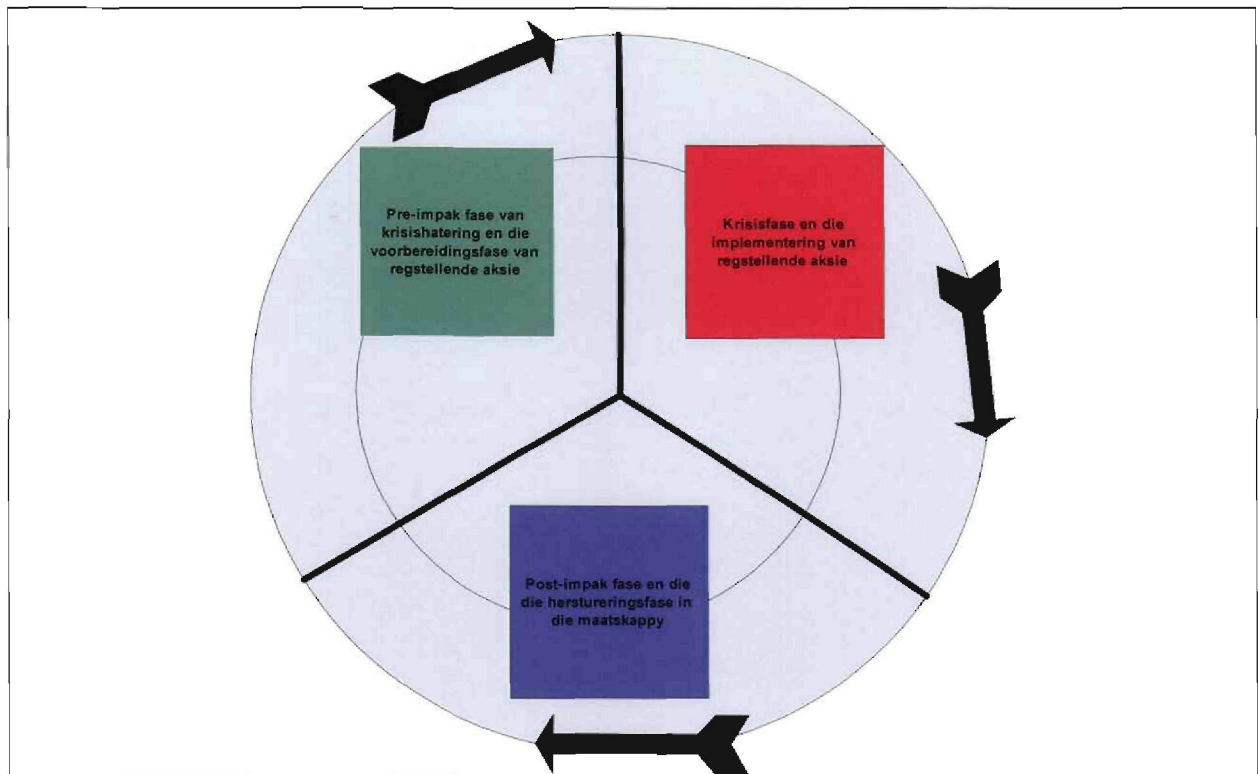
3. KRISISFASES

Die persoon meld by die maatskaplike werker aan, as gevolg van die krisis en gepaardgaande spanning, wat beleef word. Die maatskaplike werker moet bepaal in watter fase van die krisisproses die persoon hom bevind, aangesien daar kenmerkende gedrag aan

elke fase gekoppel word en die maatskaplike werker van sekere intervensie vorme en tegnieke, gebruik sal maak.

Die krisisfases en die fases in die toepassing van regstellende aksie, wat reeds in 'n vorige artikel bespreek is, kan skematies soos volg deur die navorser voorgestel word:

DIAGRAM 3: SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE VERLOOP VAN 'N KRISIS



- Die eerste fase is die pre-impak fase. Die persoon is bewus daarvan dat 'n krisis besig is om te ontwikkel. Die persoon besef dat hy sal moet poog om die krisis te ontduik of die implikasies van die krisis sal moet hanteer. Die persoon begin om sekere aksies te neem (Lewis, 1994:57). Die gesin funksioneer in hierdie stadium nog normaal (Der Kinderen & Greeff, 2003:86). Die persoon kan die bestaan van die naderende krisis ontken, of die situasie verwerp om homself teen die emosionele gebeure te beskerm. Die reaksie van die persoon kom voor omdat hy steeds in beheer wil wees en daarom onttrek en ontken die persoon dat die krisis gaan plaasvind of poog om te ontvlug van die werklikheid. Daarna begin die persoon onderhandel omdat hy besef die naderende situasie gaan ingrypende implikasies inhou (Lewis, 1994:60; Moller, 1991:34; Mouton, 1992:184-185 ; Van Nieuwholtz, 1994:2-5).

Die persoon raak bewus van die feit dat die maatskappy regstellende aksie gaan toepas. Die persoon kan vir 'n geruime tyd daarvan bewus wees dat hy moontlik, ontslaan gaan word. Die onwerklikheid van die situasie kan meebring dat die persoon die naderende situasie ontken en voortgaan met sy gevestigde lewenstyl en weinig aanpassings maak om die naderende situasie te hanteer. Die persoon kan poog om die krisis van sy gesin weg te hou, en worstel soms lank alleen met die gedagte. Die persoon begin bekommerd raak en begin om te redeneer of hy ontslaan gaan word. Die persoon kan sy produktiwiteit, die hoeveelheid

en gehalte van die werk wat hy verrig, verhoog in 'n poging om die bestuur te oortuig om hom, nie te ontslaan nie. Die persone begin om met God te onderhandel deur bereid te wees om van sekere dinge afstand te doen, indien hy nie ontslaan word nie. Die persoon word ontmoedig wanneer dit nie gebeur nie. Die persoon kan ander werksgeleenthede ondersoek.

- Die tweede fase is die impak fase. Dit is die beleving van die werklikheid van die krisis. Die persoon beleef 'n warboel van emosies en emosionele uitbarstings, wanbeelde, nagmerries en skok kan voorkom sowel as gevoelens van onwerklikheid, hulpeloosheid en hopeloosheid (Lewis, 1994:58-60; Mouton, 1992:184-185). Die persoon word ingelig dat hy ontslaan gaan word. Die persoon besef dat hy nie die krisis kan afwend of beheer nie. Hierdie is die fase waarin die krisis werklik plaasvind en die persoon, gesin en gemeenskap word gekonfronteer met die werklike impak. Die persoon kan aanvanklik stabiel voorkom en meld dat hy tevrede is met die gebeure en dit aanvaar. Die persoon word oor 'n tydperk gekonfronteer met die werklikheid en ook met die vooruitsigte dat daar nie, in die nabye toekoms, 'n oplossing is nie. Die persoon gaan deur die rouproses en is in 'n stryd om oorlewing gewikkel. Die persoon bevraagteken religieuse, morele en etiese waardes en onttrek op sosiale gebied (Moller, 1991:34, VanNieuwholtz, 1994:4-5). Hierdie fase stem volgens die navorser ooreen met die implementeringsfase van die toepassing van regstellende aksie. Dit behels die bekendmaking van die toepassing van regstellende aksie deur die maatskappy, die identifisering van die persone, en die in kennisstelling van die persone waarby werksverlies gaan voorkom.
- Die derde fase is die post-impakfase, of die aanvaardingsfase. Die persoon beleef 'n tydperk waarin hy bly is dat die krisis verby is. Die persoon het by veranderinge aangepas en het die krisis oorleef. Sommige persone kan in depressie verval en probleme ondervind om die krisis te hanteer (Lewis, 1994:58-59). Herstrukturering by die persoon en in die gesin het plaasgevind (Der Kinderen & Greeff, 2003:87). Die persone begin weer om verantwoordelikheid te aanvaar en voort te gaan met hulle lewens. Die persoon begin na alternatiewe en nuwe geleenthede te soek. Dit is 'n lang proses en die persoon benodig aanmoediging en ondersteuning (Lewis, 1994:59-61; Mouton, 1992:185). Die persone plaas hulle gedagtes, feite en gevoelens in perspektief en aanvaar die situasie. Aanvaarding kan, volgens die navorser, slegs plaasvind as die persoon en die gesin deur al die fases, suksesvol beweeg het. Die sukses waarmee die persone deur die fases beweeg gaan hul aanpassing, bepaal. Aanvaarding kan slegs plaasvind wanneer die krisis en die ervarings, geïntegreer, is. Alhoewel persone nog emosioneel kan wees of sekere reaksie kan toon, begin die

persone selfbeheersing toepas, by die nuwe omstandighede aan te pas en te herorganiseer (Mouton, 1992:185).

Sommige persone bereik nooit hierdie fase nie, of dit neem baie lank. Persone wat die probleem-gesentreerde benadering volg en daadwerklik poog om werk te soek, aanvaar weer verantwoordelikheid. Indien die persone nie werk kan bekom nie, neem hulle verantwoordelikheid vir sekere take in die huishouding en rolomruiling kom voorkom. Hierdie persone ondersteun byvoorbeeld die huweliksmaat deur groter verantwoordelikheid in die huishouding te aanvaar. Die persone wat die simptome-gesentreerde benadering volg sal passief bly en verval in moontlike alkoholmisbruik, depressie, huweliks- en gesinsverhoudings probleme en warboel van negatiewe emosies beleef. Totale verval op fisiese, psigiese en emosionele gebied kan voorkom.

Hierdie fase stem volgens die navorser ooreen met die herstrukturingsfase in die proses van die toepassing van regstellende aksie. Die fase sluit in die verantwoordelikheid van die maatskappy teenoor die oorblywende werknemers, die implementering van die aksieplan van die maatskappy en die herstrukturering van die maatskappy.

4. KRISIS- EN SPANNINGSHANTERING

Persone kan oorweldig word deur krisis. Baie persone besef nie die innerlike sterkte, kragte, waaroor hulle beskik om krisis te bowe te kom nie. Die kennis en vaardighede waaroor die persone beskik en die nuwe kennis en vaardighede wat persone opdoen en aanleer in 'n krisis, kan aan hulle nuwe geleentheid bied en hulle in staat stel om voort te gaan met die lewe. Hierdie kennis sluit in kennis oor jouself, jou sterk- en swakpunte en inligting rondom die situasie waarin die persoon homself bevind. Daarom is dit belangrik dat die maatskaplike werker die persoon sal begelei om positiewe denke oor homself te ontwikkel en in stand te hou (Saleebey, 1996:301).

Die proses begin volgens DuBois en Miley (2002:204) en Uys (1992:69) wanneer die persoon en sy gesin probleme ondervind en 'n maatskaplike werker in hierdie verband nader. Die rede is dat die probleem ongemak veroorsaak, wat tot spanning lei, wat die persoon se algemene maatskaplike funksionering raak. Die persoon gaan na 'n maatskaplike werker om hom in hierdie verband, behulpsaam te wees. Die probleem word aangespreek, opgelos en die terapeutiese verhouding word beëindig, of die persoon word na alternatiewe hulpbronne verwys.

As terug verwys word na die model van Maslow is dit belangrik dat die maatskaplike werker sal toesien dat die primêre behoeftes van die persoon aangespreek word, alvorens meer gestruktureerde intervensieprogramme geïmplementeer word. Die navorser ondersteun die

standpunt van Potgieter (1998:9) en Walsh (2002:30) wat meld dat die mens se basiese behoeftes eers bevredig moet word. Daarom moet dus vasgestel word watter van die persoon se behoeftevervulling gedwarsboom word.

Die noodsaaklikheid van krisishantering en berading word deur Uys (1992:i) bevestig met die volgende aanhaling: "South Africa has recently been experiencing enormous change. Changes leaves people with a greater need for counseling because it is often difficult to adapt without assistance."

Die maatskaplike werker moet in gedagte hou dat die toepassing van regstellende aksie, en die gevolglike werksverlies, die persoon se funksionering op drie vlakke raak:

Die eerste vlak is perspektiewe/kognitiewe vlak. Die model van Leana en Feldman (1992:46-47) word op werksverlies van toepassing gemaak. In hierdie geval het die werksverlies ontstaan vanweë die toepassing van regstellende aksie. Dit bring sekere implikasies vir die persoon en die gesin mee. Die persoon neem 'n sekere standpunt in, en beredeneer die regverdigheid van die stap. Die tweede vlak is die psigososiale vlak (Leana & Feldman, 1992:46-47). Die toepassing van regstellende aksie bring verliese en aanpassings mee. Die psigososiale implikasies is reeds in 'n vorige artikel bespreek. Die derde vlak is die persoonlike vlak (Leana & Feldman, 1992:46-47). Die maatskaplike werker moet vasstel wat die invloed van die werksverlies op persoonlike vlak is, hoe die persoon daarop reageer en watter vooruitsigte daar vir die persoon is. Die implikasies vir die persoon, die gesin en die gemeenskap is ook in 'n vorige artikel bespreek. Opsommend is die navorser van mening dat alvorens daar met intervensie begin kan word, dit belangrik is om te bepaal wat die krisis vir die persoon inhou en beteken. Dit is nie die gebeurlikheid wat so belangrik is nie, maar die persoon se reaksie daarop, die bedreiging wat dit vir die persoon inhou, hoe dit die persoon raak en watter aanpassings daar gemaak sal moet word om by die veranderende omstandighede aan te pas.

Die maatskaplike werker moet eerstens poog om die persoon se fisiese en psigiese toleransie om spanning te hanteer, te verbeter. Die persoon moet bemagtig word om 'n positiewe houding teenoor die oorsake van die spanning aan te leer. Die persoon moet bemagtig word om beheer oor sy negatiewe gedagtes uit te oefen. Die persoon moet homself aanvaar as 'n persoon met sterkpunte, swakpunte, mislukkings en suksesse. Die maatskaplike werker moet die persoon bemagtig om sy lewensstyl te verander (Lewis, 1994:10). Die feit dat hy vanweë die toepassing van regstellende aksie sy werk verloor het, is 'n gegewe, en hoe moeilik dit ook al is, sal die persoon dit moet aanvaar, die beste van die situasie moet maak en geleenthede wat voorkom moet benut. Die

maatskaplike werker moet aan die persoon sekere tegnieke leer om die spanning te hanteer. Praktiese voorbeelde hiervan is die volgende:

- Die persoon moet na sy fisiese toestand omsien deur genoeg oefeninge te doen en 'n gesonde dieet te volg. Oefening voorkom die afskeiding van hormone en ensieme wat nadelig vir die liggaam is, en dit voorkom die opbou van gifstowwe. Dit verbrand energie en die persoon kan uiting gee aan frustrasie.
- Ontspanningsoefeninge kan gedoen word wat help dat spiere ontspan. Die persoon kan dit tuis doen of in 'n ontspanningsomgewing waar die belewing van die natuur ook sal bydrae om spanning te verlig en negatiewe gedagtes sal uitskakel.
- Effektiewe bestuur van tyd. Die persoon moet sy dagtaak beplan en nuwe vaardigheid aan leer.
- Positiewe denke. Die persoon moet gekondisioneer word om negatiewe denke uit te skakel en positief te dink en op te tree.
- Ondersteuningsisteme. Die persoon moet aangemoedig word om by geestelike aktiwiteite betrokke te raak, in te skakel by familie en vriende en sosiale klubs soos byvoorbeeld 'n sport klub. Dit bied aan die persoon emosionele ondersteuning. Dit kan bydrae tot die opbou van sy selfbeeld en die behoefte aan sosialisering, aanspreek. Die persoon kry die geleentheid om sy probleem met ander te deel, wat moontlik dieselfde ervaring gehad het, hy ontvang raad en inligting en assesser die situasie in 'n ander lig, probleemoplossing vind plaas en hy plaas aspekte in perspektief. Die opbou van nuwe verhoudings kan ook aanleiding gee tot nuwe werksgeleenthede (Musikanth, 1996:47-58).

5. KONSEPTUALISERING VAN DIE STERKTEBENADERING EN BEMAGTIGINGSMODEL

Vanweë die aard en die implikasies van regstellende aksie vir die persoon en gesin, behoort die maatskaplike werker benewens die gebruik van kennis van krisisingryping, ook bedrewe te wees in die toepassing van die sterktebenadering en bemagtigingsmodel. Die filosofie van hierdie benaderings maak dit uiters geskik vir die benutting by kliënte wat die uitdaging van (tydelike) werkloosheid as gevolg van regstellende aksie, die hoof moet bied.

Die uitdaging wat hier hanteer moet word, is die werksverlies. Dit is egter nie bloot die werksverlies nie, maar die uniekheid van die omstandighede wat daartoe gelei het. Die respondente het in die navorsing aangedui dat hulle nie teen die toepassing van regstellende

aksie is nie, maar teen die wyse waarop dit in sommige gevalle toegepas word. Soos reeds aangedui bestaan die mening by sommige van hierdie persone dat dit neerkom op onregverdig diskriminasie. Hierdie mening beïnvloed hul negatief, en dit kan ook die taak van die maatskaplike werker, bemoeilik.

Bemagtiging is belangrik en Potgieter (1998:9) motiveer dit soos volg: "It shifts the attention away from viewing people as the targets of charity ... towards a viewpoint that recognizes them as fellow citizens with equal rights ...". Bemagtiging word verder deur Potgieter (1998:216) beskou as: "a process of increasing personal, interpersonal and collective power which allows individuals, families, groups and communities to maximize their quality of life." Neighbors, Elliot en Gant (1990:205) sluit by Potgieter aan en meld dat bemagtiging 'n proses is wat daarop gemik is om die persone op persoonlike, interpersoonlike en politieke gebied toe te rus om sekere aksies te neem om hulle lewensomstandighede te verbeter. Maccoby (1999:1) meld dat bemagtiging verwys na: "... enablement ..." en na "... investing authority in a role or a person ... empowerment also implies acceptance of personal responsibility" Bemagtiging beteken volgens Adams (1990:1) "... becoming powerful". Indien persone bemagtig is, beskik hulle oor kennis en vaardighede en is hul toegerus om bepaalde situasies te hanteer. Die persone verstaan en beheer hul emosies, besef en verstaan die implikasies van hulle situasie. Die persoon kan die gesin ondersteun en ingeligte besluite kan geneem word. Bemagtiging is, volgens die navorser, 'n proses waardeur persone, gesinne, groepe en gemeenskappe toegerus word om hulle potensiaal te verwesenlik en hulle lewenskwaliteit te verhoog en in stand te hou, deur beheer te probeer uitoefen oor die kragte wat hulle lewens beïnvloed.

Die doel van bemagtiging is volgens Miley, O'Melia en DuBois (2004:91) 'n proses waardeur kliënte persoonlike, organisasie- en gemeenskapsbronne bekom wat hulle in staat stel om groter beheer oor hulle omgewing te verkry en hulle aspirasies te laat realiseer. Bemagtiging is 'n proses wat gekenmerk word deur die opbou van 'n terapeutiese verhouding tussen die maatskaplike werker en die kliënt wat gebaseer is op ontginning en benutting van die sterkpunte en die potensiaal, van die persoon. Die maatskaplike werker moet die persoon begelei sodat hy vertroue in sy eie vermoëns kan hê, kan aanpas by veranderende omstandighede en bepaalde vaardighede kan aanleer. Die benadering berus op die uitgangspunt dat die persone oor sekere vaardighede en innerlike kragte (sterktes) beskik, wat hulle in staat stel om krisisse te oorkom en uitdagings te hanteer (Brun & Rapp, 2001:279). Chapin (1995:511) sluit hierby aan en som die benadering se uitgangspunt soos volg op: "The strengths perspective focuses on the power in people." Die sterktebenadering is 'n effektiewe behandelingstrategie wat fokus op die persoon se suksesse en die toepassing daarvan het bemagtiging van die kliënt tot gevolg. Die benadering beweeg weg van die

benadering wat fokus op patologie, en siekte, en fokus op ontwikkeling, en genesing (Saleebey, 1996:297). Daarom is die uitgangspunt van die benadering: "... strengths perspective ... denies that all people who face trauma and pain in their lives inevitably are wounded or incapacitated or become less than they might" (Saleebey, 1996:297). Hierdie standpunt word ook ondersteun deur Der Kinderen en Greeff (2003:86) en Schatz en Flager (2004:63) wat meld dat daar wegbeweeg moet word van die tradisionele mediese en rehabilitasie benadering en dat daar op die sterkpunte en potensiaal, van die persone, gekonsentreer moet word.

Die sterktebenadering en die daaruitvoortvloeiende bemagtigingsmodel fokus daarop dat persone, gesinne en gemeenskappe beskou moet word in terme van hulle kapasiteit, talente, vaardighede, moontlikhede, visie, waardes en verwagtinge desteenstaande die feit dat hulle negatief geraak word deur die omstandighede en krisis (Saleebey, 1996:297). Hierdie aspek is van groot belang omdat elke persoon, gesin en gemeenskap die toepassing van regstellende aksie op 'n unieke wyse sal beleef en sal hanteer. Die betrokkenes moet geïndividualiseer word en daar moet nie veralgemeen word nie. Persone wat as gevolg van die toepassing van regstellende aksie hulle werk verloor se behoeftes sal verskil van die persone wat werksku is en vasgevang is in 'n net van maatskaplike wanfunksionering en wat oor weinig motivering beskik om hulle omstandighede te verbeter.

Die benadering vereis dat die maatskaplike werker op hoogte moet wees van wie die persoon is, oor watter inligting die persoon beskik en wat die persoon se vermoë is, ten spyte van hoe ontoereikend die persoon op die gegewe stadium is (Saleebey, 1996:297).

Die verskille tussen die patologiese benadering en die sterktebenadering en bemagtigingsmodel, kan soos volg aangedui word (Chapin, 1995: 506-514; Saleebey, 1996:298). Om die konsepte uit te wys maak die navorser van 'n tabel gebruik.

PATOLOGIESEBENADERING	STERKTEBENADERING EN BEMAGTIGINGSMODEL
Die persoon word beskou as 'n geval en op grond van die simptome word 'n diagnose gemaak.	Die persoon word beskou as 'n unieke individu met talente en vindingrykheid wat sy sterktes uitmaak.
Die terapie is probleemgesentreerd.	Die terapie fokus op moontlikhede en gebeurlikhede.
Die terapeut is skepties oor die inligting wat die persoon verskaf en oor rasionalisering.	Die terapeut ken die persoon in totaliteit.

Die kern van die terapeutiese insette is die behandelingsprogram wat deur die maatskaplike werker opgestel is.	Die kern van die terapeutiese insette is die begeertes en ambisies van die individu, die familie en die gemeenskap.
Die uitoefening van keuses, beheer en persoonlike ontwikkeling word deur die patologie beperk.	Daar is geleenthede vir keuses, beheer, toegewydheid en persoonlike ontwikkeling.
Die terapeut is die bron van kennis en vaardighede.	Die individu, familie en die gemeenskap is die bron van kennis en vaardighede.
Die terapeutiese insette is daarop gemik om die gevolge van die simptome te verlig wat op persoonlike en sosiale gebied ontstaan het.	Die terapeutiese insette is daarop gemik om die persoon in staat te stel om voort te gaan met sy lewe.

Wanneer die tabel geïnterpreteer word, kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word:

Tradisioneel was die maatskaplike werker die persoon wat die hulpverleningsproses bestuur het en die kliënt was in baie opsigte afhanklik van die insette van die maatskaplike werker. Die behandelingsplan is deur die maatskaplike werker opgestel. In die sterktebenadering en bemagtigingsmodel, is bemagtiging die kern, en die benadering is kliëntgedrewe. Die persoon moet aktief deelneem, daar moet 'n vennootskap verhouding bestaan wat gekenmerk word deur wedersydse agting, respek en samewerking. Elkeen moet weet wat van hom verwag word. Die persoon is nie 'n passiewe toeskouer nie en moet saam met die maatskaplike werker, na aanleiding van sy sterkpunte en behoeftes, die hulpverleningsproses beplan en uitvoer. Die navorser vind ondersteuning vir haar standpunt in die woorde van Schatz en Flager (2004:70) met die volgende: "Help people learn their way over the hurdle, rather than remove the hurdle." In die geval van die kliëntsisteem, die "slagoffer" van regstellende aksie, is dit noodsaaklik dat die persoon aktief deel moet neem aan al die fasette wat sy lewe raak.

As die definisie van bemagtiging wat vroeër aangebied is as verwysing benut word, is dit duidelik dat daar nie slegs op die kliënt gefokus word nie. Daar word melding gemaak van die kliënt wat beheer oor kragte in sy omgewing moet verkry en gebruik moet maak van bronne in sy omgewing dus 'n ekosistemiese perspektief met 'n kontekstuele fokus.

Regstellende aksie raak elke faset van die mens se lewe, daarom moet daar nie net gekonsentreer word op persoonlike aspekte nie en die ekonomiese implikasies moet nie uitgesonder word nie. Aandag moet aan die korttermyn implikasies gegee word, maar ook aan die langtermyn implikasies wat die mening van die persoon en sy toekomstige gedrag en optrede insluit. Die persoon moet vaardighede aanleer en met behulp van die maatskaplike

werker, wat hom in staat stel om sy eie ingeligte besluite te neem, sy persoonlike funksionering te verbeter en hom in staat te stel om 'n kwaliteit lewe te lei. Die "slagoffer" van regstellende aksie beskik oor sterkpunte. Die persoon het sekere kennis, vaardighede en ondervinding wat benut moet word. Verder beskik die persoon oor lewenservaring en talente wat aangewend moet word. Die ambisies wat die persoon het, moet gerespekteer word en daar moet gepoog word om die ideale te verwesenlik. Die maatskaplike werker moet ingedagte hou dat hierdie persoon voor die aanvang van die krisis onafhanklik kon funksioneer, besluite kon neem en selfs deel kon wees van die bestuur van 'n maatskappy. Die persoon het op 'n sekere vlak funksioneer en wil poog om hierdie kwaliteite in stand te hou.

Indien die benadering gevolg word het die toepassing daarvan tot gevolg dat die persoon weer in beheer is en weer kan voortgaan: "... I can make it" (Brun & Rapp, 2001:283). Die positiewe aspekte van die toepassing van die benadering word soos volg deur Saleebey (1996:299) beskou: "As people begin to realize and use their assets and abilities, collectively and individually, as they begin to discover the pride in having survived and overcome their difficulties more and more of their capacities come into the work and play of daily life."

As persone bemagtig en toegerus is, is 'n persoon in staat om doeltreffend en effektief te funksioneer en onafhanklik te kan optree. Persone wat bemagtig is, is energiek, gemotiveerd en beskik oor effektiewe selfhandhawingsmeganismes, probleemoplossingstegnieke, kan besluite neem, beskik oor innerlike kwaliteite soos selfvertroue, positiewe selfbeeld en selfgedetermineerdheid. Bemagtiging stel persone in staat om beheer oor hul lewe uit te oefen en ander positief te beïnvloed (Neigbors *et al.*, 1990:205-206).

Die maatskaplike werker moet in gedagte hou dat alle persone nie weer in staat sal wees om 'n betrekking te bekom nie. Die moontlikhede word bepaal onder andere deur faktore soos demografie, ouderdom, opleiding en onderwys, arbeidsfaktore soos die persentasie werkloosheid, vaardighede van die persoon, en aanvraag na die kwalifikasies waarvoor die persoon beskik (Leana & Feldman, 1992:134). Bemagtiging is in die geval van regstellende aksie, nie net om weer 'n persoon in staat te stel om ekonomies aktief te wees nie. Die fisiese, psigiese en emosionele behoeftes van die persoon moet ook aangespreek word. Daar moet 'n holistiese benadering gevolg word en omvattende intervensieprogramme moet aangebied word.

6. DIE BENUTTING VAN DIE STERKTEBENADERING EN DIE BEMAGTIGINGSMODEL MET 'N KLIËNTSISTEEM GERAAK DEUR REGSTELLENDSE AKSIE

Die sterktebenadering en bemagtigingsmodel wat hier as raamwerk gebruik word is gebaseer op die model soos saamgestel deur DuBois en Miley (2002:199-223) en Miley *et al.* (2004:106-429).

Die basis van die sterktebenadering en die bemagtigingsmodel is die vestiging van vennootskappe en medewerking (Miley *et al.*, 2004:127). Met die maak van aanvanklike kontakte is dit belangrik dat die maatskaplike werker dadelik die kliënt se hoop versterk en aktiewe deelname bevorder. Maatskaplike werker kan aangemoedig word om ten volle vennoot te word deur op die kliënt te reageer met reflektiewe luistervaardighede, die aanbied van hulp in verband met die waargeneemde behoeftes en die aanmoediging van sy aktiewe deelname in besluitneming (Miley *et al.*, 2004:129).

- Die begin van die proses is die artikulering van die situasie waardeur die kliënt ruimte gegun word om sy kwellinge met die maatskaplike werker te deel, met ander woorde, probleemidentifikasie. Probleme word geïdentifiseer, tendense word bepaal en die situasie word ontleed. Die werksverlies en die gebrek aan 'n inkomste is meestal die primêre probleem. Uit hierdie primêre probleem ontwikkel sekondêre probleme soos daling in lewenstandaard, sosiale isolasie en fisiese en psigiese wanfunksionering. By kliënte wat wel in staat was om finansiële voorsiening te maak, kan die primêre probleem wees dat hulle moeilik die situasie verwerk met gepaardgaande sekondêre probleme soos slaap- en eetversteurings, depressie, veranderinge in gesinsverhoudings en moontlike toename in alkohol gebruik. Die maatskaplike werker moet in samewerking met die kliënt die situasie ontleed, primêre en sekondêre probleme identifiseer, en prioritiseer. Die maatskaplike werker moet bepaal hoe die kliënt voor die aanvang van die krisis funksioneer het, wat die implikasies van die krisis is en wie almal deur die krisis geraak word. Die onmiddellike behoeftes van die kliënt moet aangespreek word en aandag moet gegee word aan die versameling, analisering, interpretering van inligting en die fasilitering van verandering. By die kliënt wat nie in sy primêre behoeftes kan voorsien, en waar die probleme op 'n fisiese gebied is, sal aandag gegee word aan die voorsiening van basiese lewensmiddele om te verseker dat die kliënt, veilig is. By die kliënt waar die probleme op 'n emosionele gebied is, en meer is op die belewing van die situasie, sal die maatskaplike werker meer fokus op die sterkpunte van die persoon, die waarde van die kliënt, en vermoë om die situasie te hanteer.

- 'n Volgende aspek is die vasstelling van rigting, met ander woorde die formulering van voorlopige doelstellings (Miley *et al.*, 2004:130-149). Die kliënt en die maatskaplike werker moet doelstellings en doelwitte formuleer ten opsigte van wat bereik wil word. Die doelwitte sluit in bepaalde aksies wat geneem moet word om die bestaande en toekomstige probleme op te los (Potgieter, 1998:219; Uys, 1992:83-87). Die doelwitte wat ten opsigte van die kliëntsisteem van regstellende aksie geformuleer word, sal afhang van die unieke omstandighede en behoeftes van die persoon. Die doelstelling kan wees om weer 'n betrekking te bekom of 'n eie onderneming te begin om sodoende ekonomies onafhanklik te funksioneer. Die kliënt wil aktief deelneem in die arbeidsmark en terugkeer na die vlak van maatskaplike funksionering voor die aanvang van die krisis. Verder kan die kliënt doelstellings formuleer ten opsigte van die gesin. Van die doelstellings kan wees die herstel van veranderende gesinsverhoudings, die opvoeding en opleiding van kinders en die hantering van die finansiële implikasies. Van die doelwitte kan ook wees die verkryging van inligting ten opsigte van die besteding van pakketgelde om die beste voordele daaruit te verkry, of die aansoek om staatspensioene en toelaes, die inskakeling by psigoterapeutiese dienste om die emosionele en psigiese implikasies te hanteer, die inskakeling by gesinsterapie ten einde die gesin te bemagtig, die inskakeling by sosiale klubs om die gevoel van eensaamheid en verwerping aan te spreek en die verbetering van kennis en vaardighede deur die bywoning van bepaalde kursusse. Die doelwitte wat geformuleer word sal van elke persoon en die gesin se behoeftes afhang en moet bepaalde probleme en behoeftes, aanspreek. Doelwitte wat geformuleer word moet volgens (Potgieter, 1998:219; Uys, 1992:83-87) spesifiek, kwalitatief en kwantitatief meetbaar, realisties, bereikbaar en tydsgebonde wees.
- Volgende is die identifisering van sterktes en wat hiermee saamgaan is die assessering van hulpbronnemateriaal (Miley *et al.*, 2004:132-160). Die maatskaplike werker en die kliënt sal die sterkpunte in die kliënt en die omgewing moet identifiseer, assesseer en bepaal hoe die kragte van die kliënt aangewend gaan word om die krisis te bowe te kom. By die kliëntsisteem van regstellende aksie kan daar gekonsentreer word op bepaalde kennis en vaardighede, opleiding en her-opleiding. Die moontlikhede van alternatiewe werkseleenthede kan saam met die betrokkenes ondersoek word. Die vermoë van die kliënt om probleme op te los, moet geïdentifiseer word. Die persoonlikheidseienskappe waaroor die persoon beskik moet geïdentifiseer word en die kliënt moet begelei word om dit positief aan te wend ten einde by die situasie aan te pas. In sekere situasies kan die maatskaplike werker in samewerking met die kliënt bepaalde rolle in die huishouding identifiseer wat die persoon kan oorneem. Hierdie rolomruiling kan spanning verlig en die persoon se

kragte uitbou, sowel as die gevoel van waarde en dat die persoon nog steeds 'n waardevolle bydrae lewer, al kan hy nie meer finansieel, 'n bydrae maak nie. Die identifisering van die sterkpunte moet in verband gebring word met die doelstelling wat bereik wil word. Die maatskaplike werker moet in gedagte hou dat die persoon oor die potensiaal beskik wat ontgin moet word en benut moet word in die proses van verandering. Die fokuspunt van die maatskaplike werker moet nie net wees die krisis en gepaardgaande probleme nie. Daar moet gefokus word op die potensiaal van die persoon, hoe dit ontgin en benut kan word en die ontwikkelingsgeleenthede wat bestaan. Sodoende word daar hoop by die persoon gekoester om die krisis te bowe te kom.

Benewens 'n fokus op die persoon self, moet daar in terme van bemagtiging ook aandag gegee word aan sy omgewing, wat in die verlede 'n bepaalde rol in sy lewe gespeel het, en ook sy lewe in die toekoms gaan beïnvloed, veral gesien in die lig van die verandering wat in sy werkslewe plaasgevind het. Wat gedoen moet word, is nie alleen die ontdekking van die persoon se persoonlike talente nie, maar ook die potensiaal wat die hulpbronne in sy omgewing inhou, aangesien dit in die oplossing van probleme aangewend kan word (Potgieter, 1998:219). Miley *et al.* (2004:243) beklemtoon dat bemagtigde assessering beteken 'n soektog na bronne wat slegs binne konteks identifiseerbaar is. Die kwaliteit van die persoon se interaksie met sy maatskaplike-en fisiese omgewing sal bepaal wat as bronne vir hom beskou kan word. Dit beteken dat daar in die persoon wat deur regstellende aksie geraak word, se lewenskonteks gesoek moet word na hulpbronnemateriaal waarvan gebruik gemaak kan word. Daar moet breedweg eksploreer word vir bronne wat in die omgewing beskikbaar is, in interaksies van die kliënt met ander, en self in ander uitdagings wat die kliënt in die gesig staar. Die volgende aspekte wat geassesseer moet word, word deur Miley *et al.* (2004:255) uitgewys: interaksies, denke en gevoelens, kultuurinvloede en fisiese omgewings. 'n Verskeidenheid van assesseringsinstrumente, wat vir verskillende sisteme voorsiening maak, kan gebruik word. Dit behels dat 'n deeglike assessering van die persoon se omgewing gedoen moet word, sodat bronne nie misgekyk sal word nie.

Die persoon kan byvoorbeeld verwys word na die Departement van Arbeid om bemagtig te word om te bepaal of die proses van diensbeëindiging korrek verloop het, moontlike werksgeleenthede te identifiseer, asook moontlike opleidingsgeleenthede. Die persoon kan ook verwys word na die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling om aansoek te doen vir beskikbare staatstoelaes en –pensioene. Die persoon kan verder verwys word na gemeenskapsorganisasies vir die inskakeling by dienste wat deur 'n multi-dissiplinêre span gelewer word. Die hulpbronne wat geïdentifiseer en gemobiliseer sal word sal afhang van die behoeftes van die kliënt en die beskikbaarheid van die hulpbronne. Die maatskaplike werker

kan met die toestemming van die kliënt met die werkgewer onderhandel oor byvoorbeeld behuising en mediese voordele en skakeling met organisasies vir finansiële bystand.

- Die volgende stap is die beplanning van oplossings in die lig van die assessering van hulpbronne in die persoon en sy omgewing. Dit behels dat die oplossings wat moontlik is, beplan moet word. Dit is weereens 'n gesamentlike proses, in die woorde van Miley *et al.* (2004:208): "A plan of action describes what social workers and clients hope to accomplish and how they intend to do it." Die sleutelfrase hier is wat hulle "hoop om te bereik" omdat daar faktore is wat beplanning beïnvloed waaroor die maatskaplike werker en die kliënt nie noodwendig beheer het nie. Die kliënt het sy werk verloor vanweë kragte op makrovlak en daaraan is nie veel te doen nie. Dit beteken nie dat daar nie ander moontlikhede is wat ondersoek kan word nie. Die kliënt se kundigheid in beplanning moet gebruik word want hy ken sy eie leefwêreld baie beter as die maatskaplike werker, veral sy persepsie en belewenisse daarvan. Wat belangrik is, is dat daar duidelikheid oor die uitkomstevlak moet word sodat gefokus gewerk kan word. Hierbenewens moet doeltreffende doelwitte, wat geprioritiseer moet word, geformuleer word (Miley *et al.*, 2004:278). Die doelwitte is kleiner dele van die uitkomstevlak, wat dit vir die kliënt en sy gesin makliker maak om aan te werk. Deel van die beplanning moet wees die strategieë wat gebruik gaan word, sowel as die afbakening van take en verantwoordelikhede. Dit is belangrik dat die persoon wat sy werk verloor het, sekere verantwoordelikhede op hom neem sodat hy homself kan belewe as 'n persoon wat wel aan sy probleme kan werk. As die aanvanklike sterk emosies van die krisis verby is, is dit moontlik dat daar op 'n meer rasonale manier aan langtermyn probleme gewerk kan word.

Verskeie bemagtigingstrategieë bestaan wat aangewend kan word om die persoon en sy gesin te bemagtig om hulle uitdagings die hoof te bied. Die feit dat die persoon afgedank is, is bepaald die hoofprobleem, maar daar is ook ander probleme wat daaruit voortvloei waarvoor daar voorsiening gemaak moet word in die keuse van tegnieke. Tegnieke wat bronne binne die kliënt en sy gesin sal aktiveer, moet aangewend word. Van die belangrikste tegnieke is die behoud van motivering, die herkenning van keuses, die identifisering van opsies en die verandering van perspektiewe. Aangesien die persoon en sy gesin aanvanklik waarskynlik deur die nuus van sy afdanking verpletter sal wees, is dit belangrik dat hy gemotiveer moet word om sy energie te gebruik om aan te hou soek na oplossings. Vanweë hierdie gevoelens van verslaetheid is dit belangrik dat moontlike keuses wat bestaan, aan die persoon uitgewys moet word ten einde hom en sy gesin weer moed te gee. Wat veral belangrik is, is dat die persoon die gebeure in die regte lig moet sien deur hom te help om sy perspektief op die situasie te verander. Dit behels dat hy gelei moet word om ander

beskouinge van die situasie te oorweeg en sodoende nuwe kragte in hom los te maak (Miley *et al.*, 2004:315).

Die skep van alliansies sal in die lewe van die kliënt van groot betekenis wees. Die een soort alliansie waarby die kliënt baat mag vind, is groepe wat deur die maatskaplike werker gestig kan word waar mense met gemeenskaplike probleme mekaar kan ondersteun en van mekaar kan leer. Die bemagtigingswaarde van die groep kan nie onderskat word nie. 'n Ander soort alliansie waar die maatskaplike werker 'n rol kan speel, is waar natuurlike ondersteuningsnetwerke versterk kan word. Hier word veral gedink aan informele sisteme soos egliede, kinders, ouers, die uitgebreide gesin, vriende en bure. Die persoon wat deur regstellende aksie geraak word, se lewensmaat kan 'n belangrike bron van ondersteuning wees asook kinders wat reeds volwasse is. Vriende kan baie ondersteuning bied so wel as bure. Die persoon se ouers kan ook dien as 'n belangrike bron en veral ten opsigte van emosionele ondersteuning. Die uitgebreide gesin kan 'n veiligheidsnet vir die persoon wees. Dan is daar ook nog die lidmaatskapsisteme soos byvoorbeeld kerke, waar die persoon die nodige spirituele steun kan kry (Miley *et al.*, 2004:351). Vakunies is ook 'n belangrike steunpilaar wat vir die regte van die persoon kan veg en namens hom kan beding. Die uitbreiding van geleenthede beteken dat geleenthede wat nie voorheen bestaan het nie, geskep moet word. "Expanding opportunities means creating new resources for client systems in their social and physical environments." Miley *et al.*, 2004:379). Hier gaan beide die maatskaplike werker en kliënt se vindingrykheid en kreatiwiteit 'n belangrike rol speel. Besigheidsgelenthede kan ondersoek word, met die kliënt wat verwys word na instansies wat behulpzaam kan wees om nuwe besighede op die been te bring. In die proses mag dit gebeur dat die kliënt talente sal ontdek waarvan hy nie voorheen bewus was ríe, en dit is op sigself 'n bemagtigende proses. Die eggenote kan 'n tuisnywerheid ontwikkel. Hier word veral gedink aan netwerkbemarking wat in die moderne tyd so gewild geraak het. Daar kan 'n dagmoederdiens begin word of 'n skoonmaakdiens. Voorligting kan gegee word oor alternatiewe werksgeleenthede. Indien die maatskaplike werker reeds betrokke is voordat die werksverlies voorkom, kan die maatskaplike werker die persoon voorberei, en beplanning doen ten opsigte van uittreding. Kliënte kan moontlik direk in ander geïdentifiseerde poste geplaas word. Die kliënte se emosionele en psigiese behoeftes word op hierdie wyse aangespreek.

- Die volgende aspek is die van assessering en die erkenning van suksesse (Miley *et al.*, 2004:403). Dit is 'n deurlopende proses. Na afloop van elke sessie moet die sukses bepaal word. Verder moet bepaal word of die doelwitte bereik is, wat die kliënt se sterk- en swakpunte is, die intervensieprogramme moet aangepas word volgens nuwe behoeftes wat ontstaan en behoeftes wat afgehandel word. Beloning moet

gegee word vir suksesse en vir die wyse waarop die persoon verandering hanteer. Erkenning gegee word vir die feit dat hulle die situasie positief hanteer, goeie samewerking bied, pogings wat aangewend word om ekonomies onafhanklik te word, rolle en verantwoordelikhede wat oorgeneem is en vir die feit dat ten spyte van bepaalde emosies, poog om 'n positiewe bydrae te lewer.

- Laastens is die integrering van winste met ander woorde die terminering van dienste (Miley, *et al.*, 2004:431) Die doelstelling kan bereik word deurdat die persoon weer 'n betrekking bekom, ekonomies onafhanklik kan funksioneer, en dat die implikasies van die toepassing van regstellende aksie suksesvol hanteer is. Die terapeutiese - en ondersteuningsdienste kan beëindig word, of 'n oop- deur beleid kan gevolg word om die persoon die gemoedsrus te gee dat dienste wel beskikbaar is, na gelang van hul behoefte. Die terapeutiese en ondersteuningsdienste kan egter nog vir 'n tydperk voortgesit word totdat die kliënt of die maatskaplike werker die dienste termineer. Die lewering van nasorgdienste kan aandag geniet in terme waarvan die gesin se funksionering na 'n tydperk geassesseer sal word om te bepaal of dienste beëindig kan word, nuwe probleme te identifiseer en voorkomend op te tree en erkenning te gee vir suksesse wat behaal is. Probleme wat die persoon ervaar, kan ook buite die behandelingsveld van die maatskaplike werker wees, en die persoon kan verwys word na ander professies wat daarin spesialiseer. Die terminering van die dienste of die verwysing van die persoon na ander instansies, is die laaste fase in die sterktebenadering en die bemagtigingsmodel. Hierdie fase breek aan wanneer die kliënt en die maatskaplike werker ooreenkom dat die probleem opgelos is, en die kliënt in staat is om onafhanklik te funksioneer. Die verhouding kan beëindig word wanneer die kliënt ook nie meer wil voortgaan met dienste nie (Mouton, 1992:214-215; Uys, 1992:89-93).

7. BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK

Die navorser wil beklemtoon dat sommige maatskappye oor bedryfsmaatskaplike werkers beskik wat dienste lewer aan die werknemers binne die maatskappy so lank wat hul indiens van die maatskappy is. Alvorens die rol van die maatskaplike werker uitgewys word, word die begrip bedryfsmaatskaplike werk gedefinieër. Bedryfsmaatskaplike werk is volgens Barker (2003:302) "A speciality within social work to provide professional services to employees and their families. These services may include clinical activities (such as family therapy, psycho-therapy, educational counseling, and treatment for drug addiction) or macro practice (such as interventions on behalf of employee groups). These

programs are usually employer funded, as in employee assistance programs (EAPs), or labor-union funded, as in member-assisted programs (MAPS)".

Soos in die definisie aangedui lewer die bedryfsmaatskaplike werker dienste aan die werknemers vir so lank hy in diens van die maatskappy is. Daar moet in gedagte gehou word dat sodra die persoon dus ontslaan is, die bedryfsmaatskaplike werker nie verder 'n taak ten opsigte van hierdie persone het nie en word die persoon dus verwys, indien nodig, na eksterne maatskaplike werkers. Staatsdepartemente en privaat welsynsorganisasies kan ook maatskaplike werkers aanstel en oplei om dienste aan persone te lewer wat reeds ontslaan is en daar kan gebruik gemaak word van die werknemershulpverleningsprogramme. Hierdie dienste sal dus 'n spesialiteitsrigting wees. Maatskappye kan ook alvorens die persone uit die diens ontslaan word ook van hierdie maatskaplike werkers gebruik maak om voorkomings dienste en programme aan te bied, wat spesifiek die besondere behoeftes van hierdie groep persone en hulle gesinne, sal aanspreek. Persone waarby werksverlies en gepaarde implikasies voorkom word normaalweg geakkomodeer deur maatskaplike werkers in staatsdepartemente en in privaat welsynsorganisasies. Ter ondersteuning van die voorafgaande die volgende: "The purpose and the scope is to provide guidelines in regard to promotion of healthy lifestyles, safe work environment and management of intervention programmes by providing assistance of an EAP officer or by providing assistance through an outside service provider specializing in health, psychological, social, emotional or physical well being"(SA, 2007:2).

In die geval waar die maatskappy oor die dienste van 'n bedryfsmaatskaplike werker beskik is die insette van hierdie persoon onontbeerlik in die voorbereiding van hierdie persone waarby werksverlies gaan voorkom as gevolg van regstellende aksie. Die maatskaplike werker kan die persone voorberei en alreeds die persoon en sy gesin bemagtig om die situasie te hanteer deur gebruik te maak van die sterktebenadering en bemagtigingsmodel. Werknemershulpverleningsprogramme moet ontwikkel en geïmplementeer word wat spesifiek daarop gemik is om die besondere behoeftes van die groep persone aan te spreek.

Werknemershulpprogramme verwys volgens Van der Merwe (2007:21) na die volgende: "An employee assistance programme (EAP) is a workplace intervention designed to assist with the identification and resolution of health and productivity problems associated with personal or communal health, marital, family, financial, alcohol, drug, legal, emotional, stress and other personal concerns". Werknemershulpverleningsprogramme verwys volgens die navorser na strategieë, aksie planne en metodes wat binne die werksplek

geïmplementeer word om die persoon produktief en aktief te hou en sy fisiese, psigiese en maatskaplike funksionering in stand te hou of te bevorder.

Uit die voorafgaande word die aspek dus beklemtoon dat die programme in die werksplek aangebied word om spesifieke behoeftes van die werknemers aan te spreek. Die programme kan dus so geformuleer word dat dit ook die behoeftes van die persoon en sy gesin waarby werksverlies vanweë regstellende aksie voorkom sal aanspreek.

Die insette van die maatskaplike werker binne die maatskappy of waar die programme deur 'n buite organisasie benut word sal dus daarop gemik word om die werkersmag in die geval van die persoon wat nog in diens is, of in die geval van die persoon waarby werksverlies gaan voorkom, produktief te hou deur aandag te gee aan die fisiese, psigiese en emosionele welstand van die persoon.

Die Departement Maatskaplike Onwikkeling (Department of Social Development) is in die proses om 'n beleid te formuleer rondom werknemershulpverleningsprogramme. Die beginsels wat hierdie beleid uiteengesit word kan ook op die werknemershulpverleningsprogramme in 'n maatskappy van toepassing gemaak word. Die Departement verwys na hierdie beleid wat 'n uiteensetting gee van die doel en die aard van dienste aan werknemers as the "Employee Wellness Policy" (SA, 2007: 1-2). Daar word dus wegbeweeg van die werknemersbystands begrip en eerder gekonsentreer op die fisiese – en psigiese welstand van die werknemer wat volgens die navorser baie nou aansluiting vind by die bemagtingsmodel en die sterkteperspektief wat in die navorsing toegelig is. Die standpunt is dat die werknemer oor fisiese en psigiese welstand moet beskik ten einde in staat te wees om produktief te wees en werklik werksbevrediging te kan geniet. Daarom moet daar gekonsentreer word op die verligting van onnodige psigo –sosiale spanning en die bevordering van 'n gesonde lewenstyl.

Die werknemershulpverleningsprogramme wat geformuleer en geïmplementeer word moet ook die bestaande wette en wetlike voorskrifte in gedagte hou en vanuit hierdie verwysingsraamwerk saamgestel word. Wetgewing en wetlike voorskrifte soos uiteengesit in die Grondwet van Suid-Afrika, wetgewing ten opsigte van arbeidsverhoudinge en basiese diensvoorwaardes moet in gedagte gehou word aangesien daar nie afgewyk kan word van hierdie voorskrifte nie (SA, 2007:3).

Die navorser wil dit beklemtoon dat die beginsels soos uiteengesit in algemene maatskaplike werk ook tydens hierdie programme toegepas moet word. Van die aspekte wat beklemtoon word is:

- Die persoon moet vrywillig by hierdie programme betrek word

- Die vertroulikheid van inligting moet verseker word.
- Elke werknemer moet bewus gemaak word van hierdie programme en aangemoedig word om van hierdie dienste gebruik te maak.
- Elke persoon se uniekheid moet erken word .
- Dienslewering moet op gelyke grondslag geskied en daar mag nie teen 'n persoon gediskrimineer word ten opsigte van ras, geslag, ouderdom en beroepsklas nie.
- Die menswaardigheid van elke persoon moet gerespekteer word en elke persoon moet met respek en agting behandel word.

8. ROLLE VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER

Die maatskaplike werker vertolk verskillende rolle. Hierdie rolle word deur die bedryfsmaatskaplike werker sowel as die maatskaplike werker indiens van staatsdepartemente en privaat welsynsorganisasies vertolk. Van die rolle sluit die volgende in:

- Die rol van instaatsteller. Die maatskaplike werker poog om in samewerking met die kliënt sisteem die maatskaplike funksionering van die persone te verbeter. Die kliënt word in staat gestel om oplossings te identifiseer. Die maatskaplike werker stel die kliënte in staat om sy vermoëns en sterkpunte te identifiseer, vermoë om probleme self op te los, te identifiseer en met sukses die situasie te hanteer. Dit is moontlik deur middel van die verandering van gedrag, verhoudingspatrone en faktore in die kliënt se sosiale en fisiese omgewing. Die maatskaplike werker as instaatsteller bou op die kliënt se potensiaal om te kan verander. Die behoeftes van die kliënt word geïdentifiseer en die situasie en omstandighede word ontleed. Met behulp van die maatskaplike werker ontwikkel die kliënt die vermoë om die verandering en uitdagings in die situasie effektief te hanteer (DuBois & Miley, 2002:230). Volgens die navorser sluit die maatskaplike werker se rol as opvoeder nou hierby aan. Ten opsigte van die kliëntsisteem van regstellende aksie, gaan die rol van die maatskaplike werker sentreer rondom die identifisering van probleme en oplossing van die uitdagings, wat die toepassing van regstellende aksie meegebring het.
- Die rol van fasiliteerder. Die maatskaplike werker kan formele groepe, organisasies en burokratiese stelsels behulpzaam wees om meer effektief te funksioneer. Probleme wat voorkom in interne prosesse, strukture en funksies kan deur 'n maatskaplike werker hanteer word. Die maatskaplike werker kan probleemareas

uitwys en behulpsaam wees met probleemoplossing. Die maatskaplike werker se taak sluit die volgende in: Die identifisering van verwagtinge en probleme, die identifisering en mobilisering van hulpbronne, die formulering van doelwitte, die bespreking van moontlike oplossings, die formulering en implementering van die strategiese plan en die koördinerende van ontwikkelingsdienste (DuBois & Miley, 2002:231-232 ; 240-241). Die maatskaplike werker kan reeds die rol van fasiliteerder vertolk wanneer die maatskappy oorweeg om regstellende aksie toe te pas deur die maatskappy te ondersteun in die beplanning van die proses en die uitvoering van die proses, sodat aandag gegee kan word aan die behoeftes van die werkgewer sowel as die werknemer. Indien dit realiseer kan die krisis wat die toepassing van regstellende aksie meebring, minder traumaties wees, omdat die maatskaplike werker die kliënt sal begelei deur die proses en ondersteuning sal bied.

- Die rol van beplanner. Die maatskaplike werker is betrokke by die gemeenskap en assesser behoeftes wat nie aangespreek is nie. Doelwitte word bepaal en toepaslike beleid word geformuleer wat aanleiding gee tot die ontwikkeling van spesifieke programme. Dit sluit in die onderneming van navorsing, beplanning van dienste en aksies en die koördinerende van dienste. Daarom is dit noodsaaklik dat die maatskaplike werker ingelig sal wees en oor kennis sal beskik van bepaalde behoeftes en probleme en reeds bestaande beleid. Die maatskaplike werker bemagtig die gemeenskap ten opsigte van bestaande dienste en probleme en behoeftes wat voorkom (DuBois & Miley, 2002:232-233 en 247-248). In die artikel oor die implikasies van die toepassing van regstellende aksie is daar verwys na die langtermyn implikasies van die toepassing van regstellende aksie. Die maatskaplike werker kan daadwerklik 'n aktiewe rol vertolk in die voorbereiding van persone wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak sal word. Die rol van die maatskaplike werker is ook om te beplan en bepaalde programme te implementeer ten opsigte van die kliëntsisteem wat deur regstellende aksie geraak word.
- Rol van advokaat en aktivis. Die maatskaplike werker bring die kliënt in kontak met hulpbronne. Die maatskaplike werker dien as tussenganger en tree namens die kliënt op en stel die kliënt se saak. Die maatskaplike werker begelei die kliënt om ingeligte besluite te neem, en 'n keuse tussen alternatiewes en moontlike oplossings uit te oefen. Die kliënt word in kontak gebring met organisasies en persone. Die maatskaplike werker moet bewus wees van die behoeftes van die kliënt wat nie aangespreek is nie, en die kliënt se regte wat aangetas is. Dit is ook die taak van die maatskaplike werker as advokaat om maatskaplike ongelykhede aan te spreek (DuBois & Miley, 2002:236-240). Die rol van die maatskaplike werker as advokaat, en

die rol van die maatskaplike werker as aktivis kan volgens die navorser, ooreen. Die rol van die maatskaplike werker, as aktivis, is om sosiale verandering te inisieer. Strategieë word geformuleer om sosiale aksies te bevorder om maatskaplike geregtigheid te verkry deur middel van die beïnvloeding en toekenning van hulpbronne, die verandering en toepassing van wetgewing, geregtelike prosesse en aksies. Die maatskaplike werker moet die gemeenskap inlig oor probleme, behoeftes, beskikbare dienste en maatskaplike ongelykhede. Die maatskaplike werker mobiliseer die hulpbronne om hierdie aspekte aan te spreek. Die hoofdoel van die maatskaplike werker se optrede is om hervorming te weeg te bring. Die maatskaplike werker tree ook namens persone op wat se regte aangetas is (DuBois & Miley, 2002:241-242). Die maatskaplike werker se rol as aktivis ten opsigte van die kliëntsisteem van regstellende aksie is hoofsaaklik, om waar moontlik, deel van die proses te wees, en toe te sien dat beleid en wetgewing, regverdig toegepas word.

- Rol as katalisator. Die ontwikkeling van 'n optimale stelsel van maatskaplike dienslewering is die rol van maatskaplike werker, as katalisator. Die maatskaplike werker moet toesien dat dienslewering op 'n menslike wyse geskied. Verder is dit die rol van die maatskaplike werker om beleid te formuleer, te implementeer en te beïnvloed ten einde te verseker dat regverdige en gelyke dienste beskikbaar is (DuBois & Miley, 2002:243). Die maatskaplike werker sal moet toesien dat daar hulpbronne is, waarmee die persone verbind kan word. Indien daar nie bestaande hulpbronne is nie, sal die maatskaplike werker inisiatief moet neem, vir die ontwikkeling en beskikbaarstelling van die hulpbronne.
- Rol van opvoeder. Die rol van die maatskaplike werker is om die kliënte se vaardighede te ontwikkel. Verder moet die maatskaplike werker die kliënt bemagtig deur kennis. Hoe meer kennis en vaardighede, en die mate waarin die kliënt bemagtig is, stel hom in staat om meer aktief deel te kan neem aan besluitneming, saam te kan beplan, en beter hul situasie te kan hanteer. Die persoon is in staat om ingeligte besluite te neem (DuBois & Miley, 2002:245-246). Volgens die navorser kom hierdie rol ook ooreen met die rol van die maatskaplike werker as instaatsteller. Die maatskaplike werker sal in hierdie spesifieke opsig aandag moet gee aan die ontwikkelingsbehoefte van die persone en poog om die persone op te lei en her-op te lei om weer 'n werk te bekom.
- Die rol as opleier en navorser. Die rol as opleier, sluit in die ontwikkeling van groepe en organisasies. Deur gebruik te maak van werksinkels, personeelontwikkeling, indiensopleiding, forums en formele groepe word opleidingsbehoefte aangespreek. Die aspekte wat hanteer word sal afhang van die behoeftes van die kliëntsisteem en

die doel is om persone te bemagtig met spesifieke kennis en vaardighede (Du Bois & Miley, 2002:246). Die rol van opleier kan die maatskaplike werker binne die maatskappy wat regstellende aksie gaan toepas, uitleef. Die maatskaplike werker kan die werkgewer so wel as die werknemer oplei rondom die doel, aard, toepassing en implikasies van regstellende aksie. Dit kan onskatbare waarde hê, aangesien persone reeds voorberei sal wees, en die implikasies van die toepassing van regstellende aksie sodoende beperk kan word. Die rol van die maatskaplike werker as navorser, is om bydrae te lewer tot die kennisbasis van maatskaplike werk. Dit sluit in die skakeling tussen maatskaplikewerk-teorie en maatskaplikewerk- praktyk deur middel van ontwikkelingstrategieë, die ontwikkeling van kennis en die praktiese toepassing van die kennis. Verder sluit dit in die bepaling en assessering van resultate, identifisering van leemtes, probleme en behoeftes en doelgerigte aksies om die tekortkominge aan te spreek. Die koördinerende rol van dienste is ook die rol van die maatskaplike werker as navorser (DuBois & Miley, 2002:248-249). Die maatskaplike werker moet tred hou met ontwikkelinge. Aangesien die toepassing van regstellende aksie 'n gegewe is, en dalk nog lank toegepas sal word, moet maatskaplike werkers toegerus word om ook hierdie unieke gebeurlikheid te hanteer en hulself te bemagtig. Die toepassing van die sterktebenadering bring ook mee dat die maatskaplike werker 'n belangrike rol op makrovlak vervul ten opsigte van beleid. Dit is die verantwoordelikheid van die maatskaplike werker om te verseker dat die stem van die persone gehoor word, en verstaan word deur die beleidmakers, en dat die beleid konsentreer op die sterkpunte van die persone vir wie die beleid en programme geformuleer is en dat beleid en programme nie net konsentreer op hul swakpunte nie.

In sommige benaderings word die publiek deur die beleidmaker ingelig oor die beleid en doelwitte, en beleid word namens die publiek geformuleer. In die sterktebenadering en die bemagtigingsmodel, word die publiek bemagtig en die geleentheid gegee om behoeftes bekend te maak, en dit is deel van die beleids- en doelwitformuleringsproses en deel van die evalueringsproses. Sodoende word erkenning gegee aan die beginsel van selfdeterminering en respek vir kliënte (Chapin, 1995:510).

9. DIE MAATSKAPLIKE WERKER EN BELEIDSFORMULERING

Die maatskaplike werker vertolk 'n belangrike rol ten opsigte van die formulering van beleid op makrovlak. Maatskaplike beleid is noodsaaklik om wetgewing te formuleer en vir die ontwerp van maatskaplikewerk- programme. Volgens DuBois en Miley (2002:252) en Chapin (1995:509) is maatskaplike beleidbeginsels en doelgerigte aksies wat die lewenskwaliteit van mense bepaal, sowel as die omstandighede waarin individue en groepe hul bevind,

beïnvloed. Maatskaplike beleid het 'n invloed op die intra sosiale verhoudings van die mens. Maatskaplike beleid, is volgens die navorser, 'n gids, rigtingwyser en plan van aksie waarvolgens wette en programme geformuleer word en geregtelike besluite geneem word.

Die formulering van beleid behels 'n verskeidenheid van take wat insluit:

- Die identifisering en definiëring van probleme, wat 'n invloed het op maatskaplike funksionering, soos in hierdie opsig, probleme en behoeftes voortvloeiend uit die toepassing van regstellende aksie.
- Analisering van inligting en die bevestiging van die inligting.
- Die beskikbaarstelling van die inligting aan die publiek.
- Bestudering van alternatiewe oplossings.
- Die voorbereiding van die beleidsdokument.
- Die opbou van ondersteunende organisatoriese strukture en politieke verhoudinge.
- Die verkryging van steun van die publiek.
- Die opstel van die beleid.
- Die toepassing en assessering van die beleid (DuBois & Miley, 2002:253).

Maatskaplike beleid kan aanleiding gee tot die formulering van wetgewing, of tot 'n program. Sodra die beleid geformuleer en gefinansieer is, begin die maatskaplike werker om dienste dienooreenkomstig te lewer. Monitering van die beleid en die assessering van die effektiwiteit van die beleid moet deurlopend deur die maatskaplike werker gedoen word. Daar moet bepaal word of die beleid die bepaalde behoeftes aanspreek, die teikengroep bereik het, is dit koste effektief en is daar enige implikasies (DuBois & Miley, 2002:253-254).

Die maatskaplike werker het ten opsigte van die toepassing van regstellende aksie en die kroniese werkloosheid wat daarop kan volg, 'n taak om nuwe en bestaande beleid so te beïnvloed dat die behoeftes van die teikensisteem aangespreek sal word. 'n Voorbeeld hiervan is beleid ten opsigte van onderwys en opleiding om persone toe te rus met vaardighede wat in die arbeidsmark in aanvraag is. Die maatskaplike werker vertolk ten opsigte van hierdie aspek 'n belangrike rol om insette te lewer ten opsigte van die formulering en toepassing van nuwe en bestaande beleid om kinders reeds op skool toe te rus, om bepaalde vaardighede aan te leer, ten einde hul in staat te stel, om 'n verskeidenheid van vaardighede te bemeester, sodat hul 'n keuse kan uitoefen ten opsigte van beroepe, wat hulle

kan beoefen. Aandag sal gegee moet word aan onderwys en opleidingsprogramme om aan te pas by die veranderende behoeftes in die gemeenskap. Aandag sal gegee moet word aan werkskepping en veral entrepreneurskap. Ten opsigte van volwassenes het die maatskaplike werker 'n taak om te verseker dat bestaande beleid soos uiteengesit in die beleidsdokumente toegepas word om hulle in staat te stel om alternatiewe vaardighede aan te leer, wat hulle kans op werksgeleenthede en indiensneming, verbeter. Beleid ten opsigte van die voorkoming en hantering van kroniese werkloosheid en armoede as 'n maatskaplike verskynsel. Dit sluit in die identifisering en uitbreiding van dienste en hulpbronne aan die kliëntsisteem van regstellende aksie.

10. SLOT

Wat die uitdaging aan die persoon wat deur regstellende aksie geraak word betref, het die maatskaplike werker belangrike take. Daar is omstandighede wat hy nie by magte sal wees om te verander nie, maar dit is belangrik dat hy die verskil sal onderskei tussen wat hy nie kan verander nie, en dit wat hy wel kan verander.

Die toepassing van 'n ekosistemiese bemagtigingsbenadering in intervensie sal dit vir die maatskaplike werker moontlik maak om geleenthede raak te sien, en nie bloot op die persoon te konsentreer nie. Die uitdagings en die persoon se behoeftes moet in konteks gesien word, en oplossing moet ook in die persoon se konteks gesoek word om dit relevant te maak.

Intervensie moet op mikro- sowel as makrovlak gerig wees met oplossings wat in die kliënt self gesoek word, maar ook binne sy gesin en die breër omgewing. 'n Verkenning van die veld met 'n sterkteperspektief sal geleenthede sigbaar maak wat met 'n probleemgefokusde benadering misgekyk gaan word, juis omdat daar op die probleem gefokus word, en nie soseer op moontlike sterktes en kragte wat aangewend kan word nie.

Die insette van die maatskaplike werker is onontbeerlik, ook in die formulering en implementering van beleid. Die maatskaplike werker het verskeie rolle om te vervul en te verseker dat beleid geformuleer word wat die belange van die persoon wat deur regstellende aksie geraak word, beskerm word, die persoon billik en regverdig behandel word, en dat die korrekte prosedure gevolg word. Verder moet die maatskaplike werker toe sien dat daar bepaalde programme is om die persoon en gesin te akkommodeer om die krisis en spanning te hanteer, en bemagtig te word om weer die wanbalans te herstel, en weer 'n sinvolle bestaan te kan voer.

Die noodsaaklikheid van werknemershulpverleningsprogramme kan nie genoeg beklemtoon word nie. Hierdie programme is van onskatbare waarde om die persone voor te berei en toe te rus vir die hede , maar veral vir die toekoms.

BIBLIOGRAFIE

- ADAMS, R. 1990. Self--help, social work and empowerment. London: MacMillan Education Ltd.
- BARKER, R.L. 2003. The social work dictionary. 5 uitg. Washington: NASW press.
- BRUN, C. & RAPP, R.C. 2001. Strengths-based management: individuals' perspective on strengths and the case manager relationship. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 46(3): 278-288, July/Julie.
- CHAPIN, R.K. 1995. Social Policy Development. The strenghts Perspective. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 40(4): 506-514, July/Julie.
- DER KINDEREN, S. & GREEFF, A.P. 2003. Resilience among families where a parent accepted a voluntary teacher's retrenchment package. *South African Journal of Psychology*, 33(2): 86-98, May/Mei.
- DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social work: An Empowering Profession. Boston: Allyn and Bacon.
- LEANA, C.R. & FELDMAN, D.C. 1992. Coping with job loss: How individuals, organizations and communities respond to layoffs. New York: Lexington Books.
- LEWIS, G.W. 1994. Critical incident stress and trauma in the workplace: recognition, response, recovery. Levittown: Printed in the United States of America.
- MACCOBY, M. 1999. Re Thinking Empowerment. *Research Technology Management*, 42(4): 1 - 4 , September-October.
- MILEY, K.K., O'MELIA, M. & DuBOIS, B. 2004. Generalist Social Work Practice: An Empowering Approach. Boston : Pearson.
- MOLLER, V. 1991. The Unemployment Blues: Psychological effects of unemployment on the individual. *Welfare Focus/Welsynsfokus*, 26(2):33-37, December/Desember.
- MOUTON, N.J. 1992. Practical counselling: crisis intervention (*In Uys, J., ed. Psychological Counselling in the South African Context. Cape Town: Maskew Miller Longman. p. 166-226.*)
- MUSIKANTH, S. 1996. Stress Matters. Rivonia: William Waterman.

- NEIGHBORS, H.W., ELLIOT, K.A. & GANT, L.M. 1990. Self-help and Black Americans: a strategy for empowerment. (In Powell, T.J., ed. 1990. Working with self-help. Silver Springs, Maryland: NASW Press. p. 189-215.)
- POTGIETER, M.C. 1998. The Social Work Process: Development to Empower People. South Africa: Prentice-Hall.
- POWELL, T.J. 1990. Working with Self Help. Silver Springs, Maryland: NASW Press.
- SALEEBEY, D. 1996. The Strengths Perspective in Social Work Practice: Extensions and Cautions. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 41(3):296-305, May/Mei.
- SOUTH AFRICA. 2007. Department of Social Development. Employment Wellness Policy.
- SCHATZ, M.S. & FLAGER, M.N. 2004. Examining how professionals describe the strengths perspective in their practice. *Journal of Baccalaureate Social Work*, 9(2):63-77.
- UYS, J. 1992. Psychological counseling in the South African context. Cape Town: Maskew Miller Longman.
- VAN DER MERWE, L. 2007. Employee assistance programmes. *Risk Management*, 3(7); 21-23, August/Augustus.
- VAN NIEUWHOLTZ, K. 1994: Bly werkloos of groei. Glenstantia: Ultra Litho.
- WALSH, T.C. 2002. Structured process recording: a comprehensive model that incorporates the strengths perspective. *Social Work Education*, 21(1) : 23-30.

ARTIKEL 4:

GESINDHEDE, ERVARINGS EN UITDAGINGS VAN GESINNE WAT DEUR DIE TOEPASSING VAN REGSTELLEND AKSIE GERAAK IS

SC du Bruyne

Departement van Maatskaplike Ontwikkeling

P Rankin

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

AG Herbst

Skool vir Psigososiale Gedragwetenskappe, Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

This article is a report on an empirical study of the attitudes, experiences and challenges of families affected by the application of affirmative action. The dominant character of the study is qualitative, although use was made of descriptive statistics to provide some profile of the participant groups.

The research participants consisted of four focus groups viz employees who recently lost their work as the result of affirmative action, and their families, and employees who lost their work longer ago than the first group, and their families. The research participants made up a total of 48 adults and 32 children.

The focus group discussions were held by making use of interview guides tested before the final focus groups were held. The findings indicated that the event of loss of employment of the main breadwinner caused considerable disruptions and upheavals in their families and that drastic adjustments had to be made by all concerned.

It was suggested that the social worker could play a significant role in empowering employees and their families affected by the application of affirmative action.

1. INLEIDING

In hierdie artikel word 'n uiteensetting gegee van die resultate wat verkry is uit die empiriese navorsingsproses tydens die studie. Die sentrale teoretiese stelling soos uiteengesit in Afdeling A word getoets.

2. SAMEVATTENDE OPSOMMING, BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS

Die belangrikste bevindings van en gevolgtrekkings uit hierdie ondersoek word vervolgens uiteengesit deur op die navorsingsmetodologie en die artikels soos in Afdeling A en Afdeling B, te fokus.

• NAVORSINGSMETODOLOGIE

Die oorhoofse doelstelling van hierdie ondersoek was om vas te stel wat is die belewenisse van persone en hulle gesinne wat deur regstellende aksie geraak is en wat is die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van dienslewering aan hierdie persone.

Uit die oorhoofse doelstelling is die volgende doelwitte geformuleer:

- Om die gesindhede van persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak word, te verken.
- Om die ervarings van die persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak word, te verken.
- Om die uitdagings wat aan persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak word, te verken.
- Om die rol van die maatskaplike werker in hierdie opsig, te verken.

Om die doelstelling te kon bereik is daar van beide 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek gebruik gemaak. Bronne wat vir die literatuurstudie gebruik is het ingesluit handboeke, vaktydskrifte, proefskrifte, verhandelings, skripsies, ongepubliseerde dokumente, persbegrippe, tydskrifartikels en internet bronne. Verder is persoonlike onderhoude ook gevoer.

Die navorser het van 'n kwalitatiewe fenomenologiese benadering gebruik gemaak. Die studie was kwalitatief van aard. Die navorsing was verder beskrywend van aard. Die navorser het gebruik gemaak van gestruktureerde onderhoude en self opgestelde vraelyste wat self deur die navorser verwerk is, om die empiriese inligting in te samel.

• **DIE SAMESTELLING VAN DIE FOKUSGROEPE**

Die inligting wat vir die ondersoek benodig sou word, is by wyse van vier fokusgroepe verkry wat deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproef op 'n nie-waarskynlikheidsbasis geselekteer is. Die eerste fokusgroep het bestaan uit 12 werknemers wat hulle werk (0-12 maand) onlangs verloor het. Die tweede groep het bestaan uit die 12 eggenotes van groep 1. Die derde fokusgroep het bestaan uit werknemers wat hulle werk vir 'n geruime tyd (13 maande en langer) gelede reeds verloor het. Die vierde groep het bestaan uit die 12 eggenotes van groep 3. Die rasionaal vir die vier fokusgroepe was om die navorser in staat te stel om sinvolle vergelykings te maak en te bepaal of daar 'n verskil in die belewingswêreld van die groep respondente is en watter aanpassings die respondente gemaak het. Persone se aanpassings by hulle situasie kan met verloop van tyd verander. Die aanname waarop hierdie besluit berus is dat persone wat hul werk reeds 'n geruime tyd gelede verloor het, waarskynlik aanpassings sou maak wat persone wat onlangs hul werk verloor het, moontlik nog nie sou kon maak nie of in die proses is om te maak.

3. BESPREKING VAN KWALITATIEWE BEVINDINGE

3.1 FOKUSGROEP 1: RESPONDENTE WAT ONLANGS HUL WERK VERLOOR HET

Groep 1: Tabel 1: Geslag van die respondente wat onlangs hul werk verloor het

GESLAG	AANTAL	PERSENTASIE
Manlik	10	83
Vroulik	2	17
Totaal	12	100

Vanweë die aard van die steekproef wat in die studie gebruik moes word, kan geen bevindinge na buite die ondersoek veralgemeen word nie. Bevindinge is slegs geldig vir die betrokke deelnemers. Om dieselfde rede het dit ook weinig geldigheidswaarde om die bevindinge in die ondersoek met die van ander te vergelyk.

Die tabel toon dat die oorheersende groep wat hulle werk weens die toepassing van regstellende aksie verloor het, mans was. Dit is in ooreenstemming met die opvatting dat blanke mans in Suid-Afrika 'n bedreigde groep in die werksmag geword het. Daar was wel enkele dames in die ondersoekgroep wat hulle werk verloor het, maar dames word deur die regering beskou as die geslag wat bemagtig moet word.

Al die persone in die ondersoek was blankes wat maklik verklaarbaar is as die doelwitte van regstellende aksie in oorweging geneem word.

Groep 1: Tabel 2: Ouderdom van die respondente wat onlangs hul werk verloor het

20-30 Jaar	31-40 Jaar	41-50 Jaar	51-60 Jaar	Totaal
2	1	3	6	12
16.6	8.3	25	50	100

Dit sal weinig geldigheidswaarde hê om van die inligting in die bostaande tabel enige afleidings te maak. Dit kan bloot toevallig wees dat die grootste persentasie persone in die hoër ouderdomsgroep val. Die navorsing het aangetoon toon dat die meeste persone wat deur regstellende aksie geraak word persone in die ouer ouderdomsgroep is, aangesien hierdie persone bestuurposisies beklee en die doel van regstellende aksie is om die bestuur van die maatskappy te transformeer om aan ander bevolkingsgroepe die geleentheid te bied om deel te neem aan die bestuur van die maatskappy.

Die resultate van die navorsing en die mening van die navorser word ondersteun deur die standpunt van verskeie outeurs onder andere deur Nacoste (1994:87) wat bevestig dat die doel van die toepassing van regstellende aksie is om die bestuur van maatskappye te transformeer om aan persone van die aangewese groepe die geleentheid te bied om op alle vlakke deel te neem aan die produksie en bestuur van die maatskappy.

Groep 1: Tabel 3: Kwalifikasie van die respondente wat onlangs hul werk verloor het

GRAAD	TOTAAL	PERSENTASIE
Graad 10	7	58.3
Graad 12	2	16.7
Tersiêre Opleiding	3	25
Totaal	12	100

In hierdie fokusgroep beskik die grootste persentasie van die respondente slegs oor 'n hoërskool kwalifikasie. Vanweë die kwalitatiewe aard van die ondersoek kan die afleiding nie uit hierdie gegewens gemaak word dat daar 'n verband tussen kwalifikasies en die toepassing van regstellende aksie is nie. Bostaande gegewens dui egter daarop dat enige persoon die “slagoffer” van hierdie praktyk kan wees en dat die kwalifikasies waaroor die persoon beskik hom nie vrywaar van die toepassing van regstellende aksie nie. Indien die persone oor beter of alternatiewe kwalifikasies beskik het, sou hul moontlik steeds die “slagoffers” gebly het. Die moontlikheid om weer 'n werk te bekom is egter meer gunstig vir die persone wat ten minste oor graad 12 en hoër kwalifikasies beskik.

Groep 1: Tabel 4: Tydperk van werkloosheid van die respondente wat onlangs hul werk verloor het

TYDPERK	AANTAL	PERSENTASIE
0-3 Maande	2	16.7
4-7 Maande	8	66.6
8-12 Maande	2	16.7
Totaal	12	100

Die meerderheid respondente was tussen 4-7 maande werkloos. Dit beteken egter nie dat dit nie probleme tot gevolg gehad het nie, want aanpassings moes in hierdie tyd reeds gemaak gewees het. 'n Tydperk van werkloosheid en die wyse waarop dit ontstaan het vir elke persoon unieke betekenis. Hoe langer die werkloosheid duur, hoe meer aanpassings moet gemaak word.

Groep 1: Tabel 5: Tydperk wat die respondente in diens van die maatskappy was

AANTAL JARE	AANTAL	PERSENTASIE
1-10 Jaar	2	16.7
11-20 Jaar	4	33.3
21-30 Jaar	6	50

Die langste tydperk wat die respondente in diens van die maatskappy was, was 30 jaar. Die tydperke wat die respondente in diens van hulle onderskeie werkgewers was, is verspreid oor 'n tydperk van bykans dertig jaar. Daar kan egter nie met veiligheid hieroor veralgemeen word nie, maar dit wil voorkom asof die tydperk van diens geen rol speel in die besluit ten

opsigte van regstellende aksie nie. Wat egter wel vermeld moet word, is die waarnemings (tabel 2) dat die grootste persentasie persone in die onderzoekgroep wat hulle werk verloor het, ouer persone is, terwyl tabel 5 aantoon dat die meerderheid van persone wat oor lang diensjare beskik, hulle werk verloor. Verdere betekenisvolle afleidings kan egter nie met geldigheid gemaak word nie. Dit staaf dus die navorser se mening dat enige persoon die slaoffer van regstellende aksie kan wees.

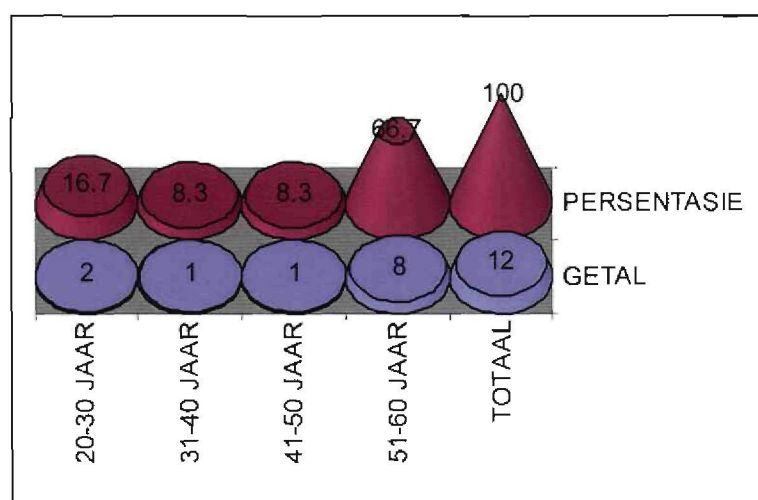
3.2 GROEP 3 RESPONDENTE WAT REEDS GERUIME TYD (13 MAANDE EN LANGER) GELEDE HUL WERK VERLOOR HET

Groep 3: Tabel 6: Geslag van die respondente wat reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het

	AANTAL	PERSENTASIE
Manlik	9	75
Vroulik	3	25
Totaal	12	100

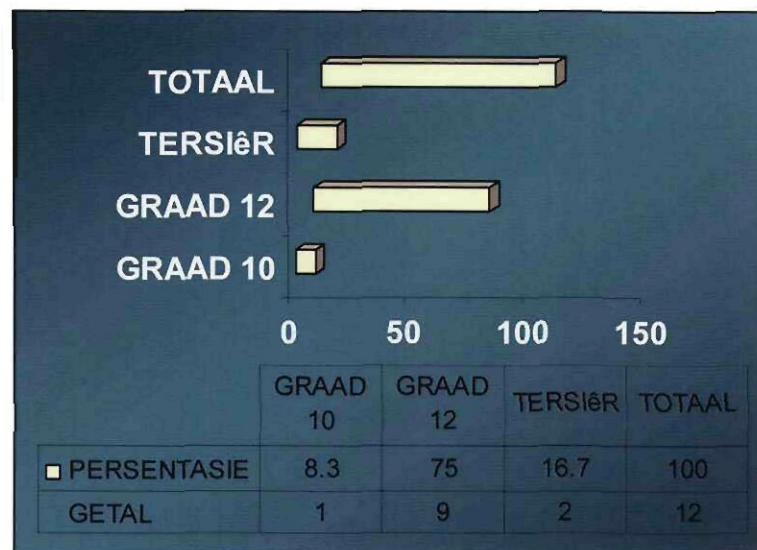
Dieselfde verskynsel as by groep 1 is in hierdie groep waargeneem, naamlik dat die grootste persentasie werknemers wat hulle werk weens die toepassing van regstellende aksie verloor het, mans was. Daar word in hierdie groep, soos in groep1, ook dames wat hulle werk verloor het.

Groep 3: Tabel 7: Ouderdom van die respondente wat reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het



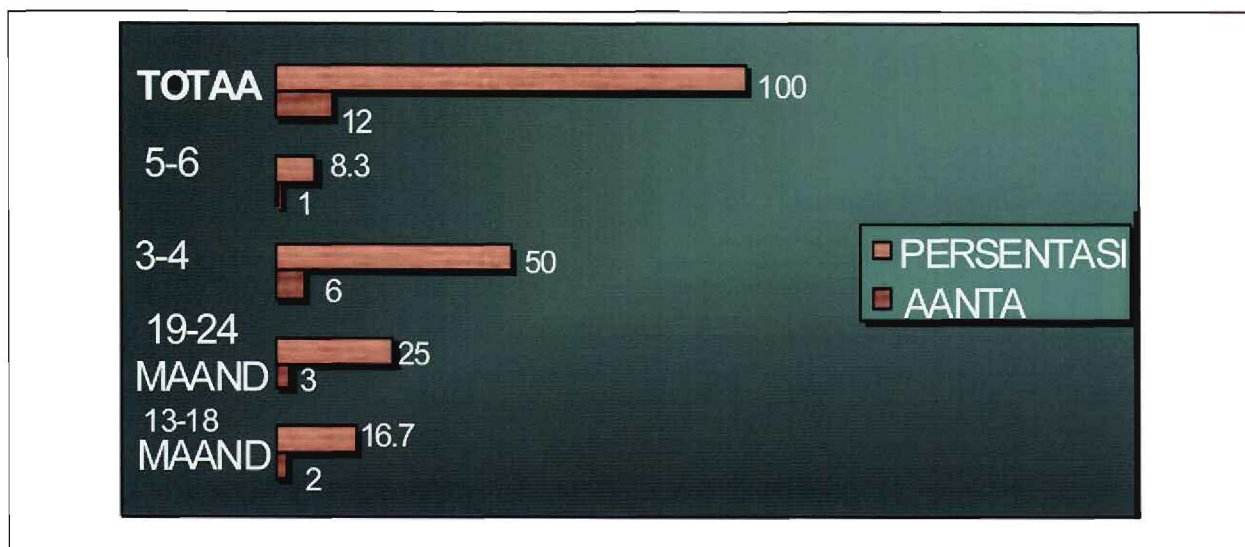
In hierdie fokusgroep was die grootste enkele groep persone wat deur regstellende aksie geraak was, ouers persone. Die data stem ooreen met die waarnemings wat gemaak is ten opsigte van die persone wat onlangs hulle werk verloor het. 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat werknemers wat na aan aftree-ouderdom was, eerste geteiken word vir aflegging om ruimte te maak vir regstellende aanstellings.

Groep 3: Tabel 8: Kwalifikasies van die respondente wat reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het



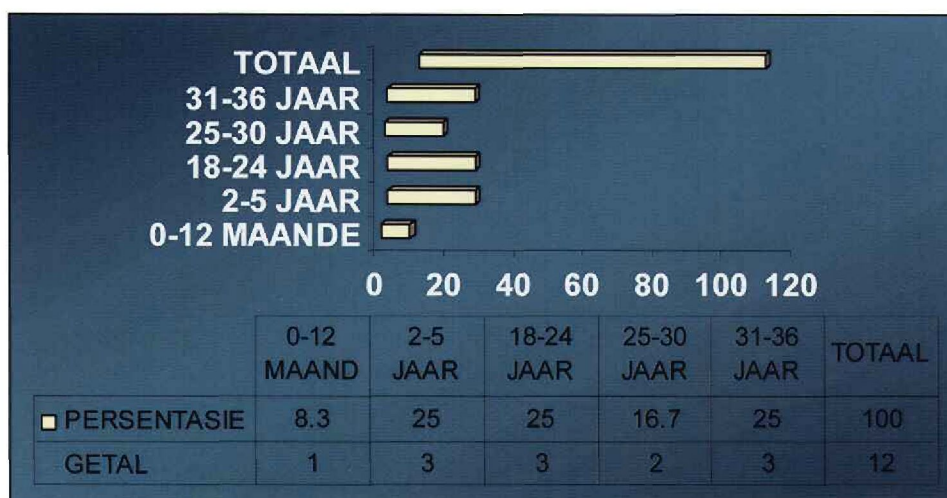
In fokusgroep 3, soos in fokusgroep 1, beskik die grootste persentasie van die respondente slegs oor 'n hoërskool kwalifikasie. By beide die fokusgroepe was die kriteria wat gebruik is vir die toepassing van regstellende aksie dus nie die kwalifikasie van die persoon nie. Derhalwe kan die afleiding nie gemaak word dat daar 'n verband bestaan tussen werknemer se kwalifikasie en die toepassing van regstellende aksie nie.

Groep 3: Tabel 9: Tydperk wat die respondente wat reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het, werkloos is



Die meerderheid van die respondente was vir 'n tydperk van 3 jaar en langer werkloos. Dit sal vanweë die tydperk van werkloosheid meer verg van die betrokkenes wat aanpassings aanbetref en groter eise sal gestel word wat die gesin se maatskaplike funksionering ernstig kan benadeel.

Groep 3 Tabel 10: Tydperk wat die respondente in diens van die maatskappy was



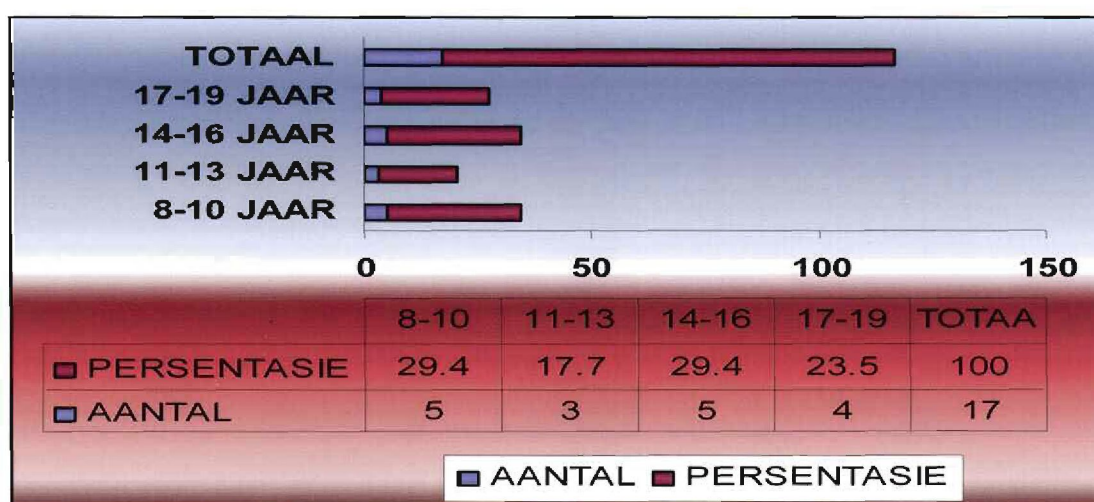
Die data wat bekom is, het aangedui dat die persone tussen 2 en 36 jaar in diens van die maatskappy was. Dit is moontlik 'n aanduiding dat persone wat 'n korter tydperk in diens van die maatskappy was, ook geteiken word vir aflegging vanweë die toepassing van regstellende aksie.

Die persoonlike besonderhede van die egde (fokusgroepe 2 en 4) van fokusgroepe 1 en 3 word nie uiteengesit nie, aangesien die inligting nie relevant is nie. Die menings en ervarings van die persone word wel bespreek.

3.3 PROFIEL VAN AFHANKLIKE KINDERS IN DIE ONDERSOEKGROEP

Die profiel van die afhanklike kinders, in totaliteit 32, die tabelle hieronder weergegee. Die aantal kinders van die ouers wat onlangs hul werk verloor het is 17. By die fokusgroep van die respondente wat reeds 'n geruime tyd hul werk verloor het, is die aantal kinders 15.

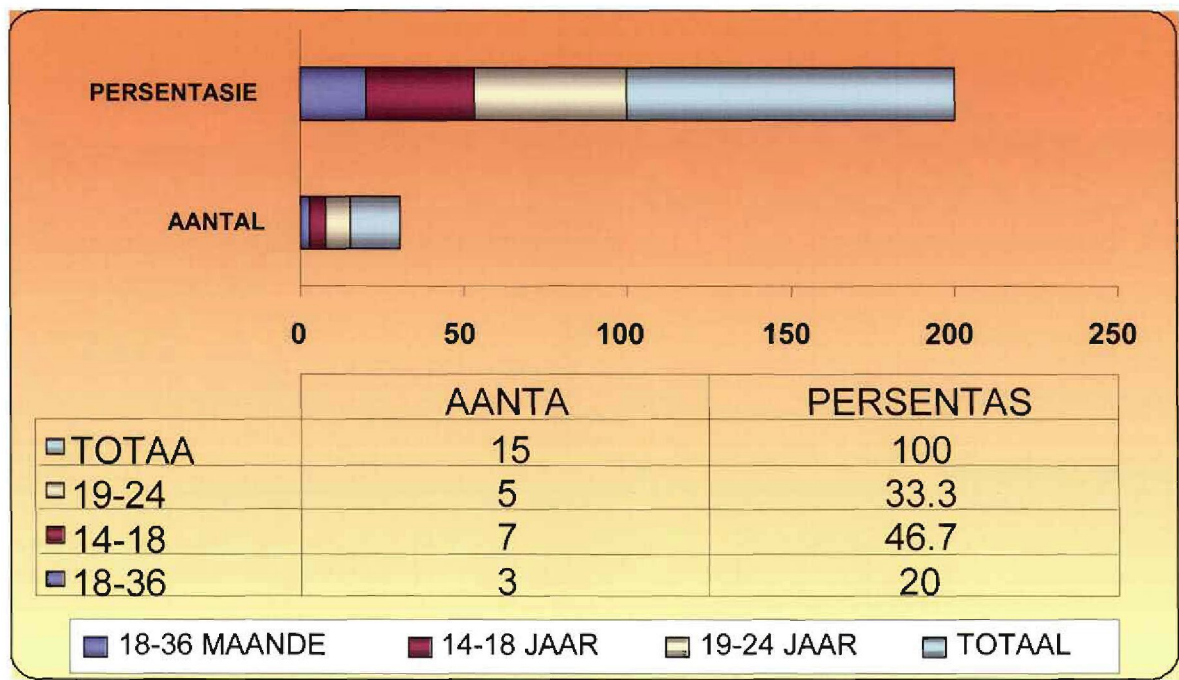
Tabel 11: Ouderdomme van die afhanklike kinders in die gesinne waar die broodwinners (0-12 maande) onlangs hul werk verloor het



Die navorsing dui aan dat die kinders nog baie jonk is en nog onderrig ontvang en afhanklik van hul ouers is. Dit is dus te begrype dat die implikasies vir hierdie kinders omvangryk is en dat die situasie waarin die gesin hul bevind hul hele toekoms raak. Dit dra verder by tot die spanningsvlak van die ouers aangesien hierdie kinders van hul versorging afhanklik is.

3.4 PROFIEL VAN DIE AFHANKLIKE KINDERS WAAR DIE BROODWINNERS REEDS 'N GERUIME TYD GELEDE (13 MAANDE EN LANGER) HUL WERK VERLOOR HET

Tabel 12: Ouderdomme van die afhanklike kinders waar die broodwinner reeds 'n geruime tyd sy werk verloor het



Die gegewens dui aan dat die meerderheid van die kinders ook nog onder 18 jaar is, maar dat daar ook 'n groot persentasie van kinders in die ouderdomsgroep 19-24 jaar is, wat afhanklik van hul ouers is. Sommige van hul is nog baie jonk met baie finansiële eise wat die spanningsvlak in die gesin verhoog. Van die jeugdige studente aan tersiêre inrigtings wat ook geweldige onkoste meebring. Daar heers kommer by die ouers oor die finansiële implikasies. Die besondere eise wat aan die gesin gestel word wat verantwoordelikheid betref, word bepaal deur die ontwikkelingsfase waarin die kinders is.

4. IMPAK VAN REGSTELLENDEN AKSIE

4.1 GESINDHEID TENOOR WETGEWING EN BELEID

Ten einde die toepassing van regstellende aksie te begryp, is dit noodsaaklik dat die persone ingelig moet wees oor die bepaalde wetgewing en hoe die toepassing van die wetgewing en beleid hul posisie raak.

Beide die fokusgroepe 1 en 3 was ingelig oor die wetgewing wat hulle loopbane raak. Die voorneme van die maatskappye is deur die besture van die onderskeie maatskappye in vergaderings aan hul bekend gemaak. Hul regte is aan hul bekend gemaak en die prosedure wat gevolg gaan word, is aan hul verduidelik. Die inligtingstukke is ook aan hulle gesinslede (in groepe 2 en 4) beskikbaar bestel, alhoewel die persone nie regstreeks nie, maar deur middel van die respondente die inligting ontvang het. Die inligting is dus nie direk ontvang nie. Die wette en beleidsdokumente wat aan hul bekend gestel was, was die volgende:

- Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika
- Handves van Menseregte
- "Employment Equity Act"
- Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie
- Wet op Arbeidsverhoudinge

Dit wil voorkom asof die werknemers se maatskappye waar hulle werksaam was, tog tot 'n mate hulle verantwoordelikheid nagekom het deur die betrokkenes in te lig. Voorbereiding het egter bloot op inligtingsvlak plaasgevind en heel waarskynlik het die betrokkenes geen berading ontvang nie.

4.2 PERSOONLIKE ERVARINGS TEN OPSIGTE VAN REGSTELLENDEN AKSIE

In beide die fokusgroepe 1 en 3 is die respondente ongeveer 3 maande voor die toepassing van die proses van regstellende aksie, ingelig dat hulle, hul werk gaan verloor. Vergaderings is gehou waartydens die konsepte met hul bespreek is. Hulle het dus geleentheid gehad om gewoon te raak aan die gedagte en aanpassings te begin maak. Die inligting is ook aan die respondente in groepe 2 en 4 onmiddelik bekend gemaak. Die repondente wat dus onlangs sowel as 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het, was dus drie maande voor die implementering van regstellende aksie bewus van die naderende veranderende omstandighede.

Nie een van die respondente in fokusgroepe 1 en 3 was deel van die proses nie en hulle kon nie hul insette lewer nie. Dit dra by tot die gevoelens van magteloosheid, hulpeloosheid en aggressie wat voorkom. Die proses is volgens hulle op hul afgedwing. Beide die respondente in fokusgroepe 2 en 4 was van mening dat die respondente daarop moes aandring om deel van die prosesse te wees en meer beslissend in hul benadering moes wees. Die respondente in groep 1 en groep 3 se verweer is egter dat hulle onkundig in hierdie verband was en so oorsteld was deur die verwikkeling dat hulle nie daaraan gedink het nie.

Die kriteria wat gebruik is, is aan hul verduidelik, maar die respondente is van mening dat die kriteria nie deurgaans regverdig toegepas is nie. Die kriteria is hoofsaaklik dat die maatskappye meer as 50 werknemers het en daarvolgens moet die personeel verteenwoordigend wees van die demografie van Suid-Afrika.

Die respondente van die twee fokusgroepe 1 en 3 bevestig dat die aankondiging en die feit dat hulle hul werk gaan verloor, 'n groot skok was en dat hul die spesifieke dag nooit sal vergeet nie. Die ergste was ook om dit aan hul gesin mee te deel en hul gevoelens van skok en onsekerheid te aanskou.

Die reaksie van die respondente in die twee fokusgroepe 2 en 4 stem ooreen. Alhoewel die gesinslede nie die respondente blameer vir die situasie nie, is die gesinslede van mening dat hul meer aggressief moes optree, en daarop moes aangedring het om deel van die proses te wees en die kriteria en die prosedure moes bevraagteken. Van die gesinslede is van mening dat die respondente die situasie te maklik aanvaar het en nie teenstand gebied het nie. Hulle is ook van mening dat dit geen doel dien om die persone te blameer nie en dat hul eerder ondersteun moet word. Die reaksie van die een gesinslid was soos volg: "Ons is nou daarin, ons sal maar net moet daardeur."

Die respondente in al 4 die fokusgroepe meld dat hul die dag nooit sal vergeet nie, aangesien die dag vir hul gesinne geweldige implikasies meegebring het. Een van die respondente se reaksie was soos volg: "Nie eers 'n doodstyding kan so erg wees nie."

Die tendens wat deurgaans na vore kom is dat, met die tyd, daar wel berusting kom, alhoewel aanvaarding 'n moeilike proses is. Vir die respondente en hul gesinne wat onlangs hul werk verloor het, is dit egter nog 'n lang en moeilike proses wat voorlê ten opsigte van die verwerking van die emosionele-en psigiese implikasies wat die toepassing van regstellende aksie vir sekere persone meebring en die aanpassings wat dienooreenkomstig gemaak moet word.

4.3 GESINDHEID TEENOR MAATSKAPPY EN KOLLEGAS

Die vier fokusgroepe het 'n negatiewe gesindheid teenoor die maatskappy ontwikkel. Die groeplede meld dat indien dit vir hul enigsins moontlik was, hul nie van die dienste en die produkte van die maatskappye gebruik sou maak nie. Die respondente sien dit as 'n poging tot vergelding vir die onreg wat hulle aangedoen is. Die respondente in fokusgroep 1 en 2 het nog nie die krisisgebeure verwerk nie en voel nog steeds verontreg en ervaar onderdrukte aggressie, terwyl dit waargeneem word dat die persone wat reeds 'n geruime tyd gelede hulle werk verloor het, in fokusgroep 3 en 4 wel in staat was om sekere aanpassings te maak. Tyd bring dus berusting, maar die noodwendig oplossings nie.

Alle respondente het aangedui dat hul nie enige leiding van die maatskappye ontvang het om hul in kontak te bring met hulpbronne ten opsigte van berading, opleiding, heropleiding en indiensplasing nie. Die wetlike verpligting wat op maatskappye rus, word dus nie nagekom nie. Ingevolge die relevante wetgewing het die maatskappy 'n taak om die persone te bemagtig deur middel van opleiding, her-opleiding, indiensplasing en terapeutiese dienste. Hierdie dienste word deur die Departement van Arbeid beskikbaar gestel. Dit blyk egter dat maatskappye nie van hierdie dienste gebruik maak nie. Hierdie aspekte behoort duidelik in wetgewing beklemtoon te word. Die verantwoordelikheid van maatskappye in hierdie verband word in Hoofstuk 3 van die "Employment Equity Act" uiteengesit.

Die respondente is nie bewus van enige insette wat die vakbonde gelewer het nie. Indien dit die persepsie was, sal dit tot wantroue in die vakbonde aanleiding gee. Dit is 'n leemte, aangesien die vakbonde 'n belangrike rol vertolk ten einde te verseker dat die belange van die persone beskerm word, die korrekte prosedures gevolg word en daar toegesien word dat die verpligtinge van die werkgewer, teenoor die werknemer, nagekom word. Hierdie waarneming deur die respondente kan as 'n veralgemening beskou word en moet dus met die nodige versigtigheid beskou word. Wat egter belangrik is, is dat dit 'n persepsie onder die respondente was waarop hulle sou reageer het.

Die meerderheid van die respondente is nie begerig om kontak met hulle kollegas te behou nie, aangesien hulle van mening is dat die kontak nie positief is omdat hulle voel dit is onregverdig dat die persone nog in diens is. Negatiewe gevoelens is dus nie alleen teen die maatskappy gerig nie, maar ook teenoor persone wat nog in diens is. Verder is dit vir hulle onaangenaam om te verneem van die veranderinge en in sommige gevalle van die agteruitgang wat voorkom. Hierdie aspek hou ook weer implikasies in vir die psigiese en emosionele funksionering van die persoon. Die kollegas het vir jare lank gesosialiseer, kennis en ervarings gedeel en mekaar op alle gebiede ondersteun. Die persone beleef 'n tweede verlies wanneer hierdie kontak verbreek word en die respondente verlang soms na die ou vriendskappe, die ou bekende plekke en sosiale geleenthede.

4.4 NADELE VAN REGSTELLENDEN AKSIE

Ten opsigte van die nadele van regstellende aksie het die vier fokusgroepe aangedui dat die toepassing van regstellende aksie die volgende negatiewe implikasies het.

Die nadele volgens fokusgroep 1 is die volgende:

- Daar is vir sekere bevolkingsgroepe, veral vir die blankes, nie meer werksgeleenthede en bevorderingsmoontlikhede nie.

- Daar is vir die blanke nie meer 'n toekoms in die land nie.
- Die toepassing van regstellende aksie verhoog die werkloosheidsyfer, onder die blanke bevolking en die blanke verarm.
- Rassespanning tussen die bevolkingsgroepe ontstaan en die persone word op grond van etnisiteit aangestel en nie op grond van kwalifikasies, kennis en ondervinding nie.
- Die blankes het belangstelling verloor in die welstand van die land, aangesien hulle van mening is dat sekere dienste en produkte se gehalte afneem en algemene agteruitgang in die land voorkom.
- Die blankes is in die algemeen depressief en die verandering wat plaasvind is vir hulle moeilik aanvaarbaar.
- Die blankes het vertroue in die regering verloor as gevolg van die toepassing van wetgewing wat teenstrydighede uitwys en hoofsaaklik op die blanke bevolking van toepassing gemaak word.

Alhoewel dit belangrik is om van hierdie gevoelens en aannames te verneem, is dit deurspek met veralgemenings en persepsies wat nie die toets van die werklikheid sal deurstaan nie. Uit die aard van die betrokkenes se ondervinding met regstellende aksie, moet verwag word dat hulle reaksies subjektief sal wees. Indien hulle hiervan bewus gemaak sou word, mag dit hulle sienswyse verander.

Die standpunt van gesinslede in fokusgroep 2, is die volgende:

- Die toepassing van regstellende aksie ontnem die broodwinner van werkseleenthede en bevorderingsmoontlikhede.
- Die persoon word ontnem van die bevrediging wat hy geniet het deur te kan werk.
- Die vertroue wat in die maatskappy gestel is, word verloor.
- Vertroue word in die land verloor. Vir die persoon en sy gesin is daar geen motivering meer om hul beste te gee en lojaliteit te openbaar, teenoor 'n land wat hulle nie wil akkommodeer nie.
- Die persone word aangestel op grond van etnisiteit en nie op grond van kwalifikasie, kennis en ondervinding nie. Die standaard van dienslewering van die maatskappy daal, aangesien die persone nie altyd geskik en in staat is om die werk te verrig en die diens te lewer nie.

Wat uit hierdie fokusgroep se reaksie na vore kom, is die gevoel dat die broodwinner van geleenthede ontnem word en dit lei tot vervreemding van die maatskappy waar die broodwinner in diens was. Alhoewel dit nie uitgespreek was nie, kan daar nou 'n huiwerigheid by die werknemers ontstaan om 'n ander pos te aanvaar omdat hy bang sal wees hy verloor weer sy werk. Verder ontstaan daar ook apatie teenoor die land en lojaliteit bly in die slag, veral ook omdat die respondente van mening is dat aanstellings nie meer op meriete gemaak word nie. Wat hierdie gevoelens versterk is die persepsie dat standarde by die maatskappy waar die persoon in diens was, gedaal het, wat op sy beurt weer die negatiewe gesindheid wat reeds jeens regstellende aksie ondervind word, verder sal laat versleg.

Wanneer die menings van die respondente wat onlangs hul werk verloor het, vergelyk word met die van hul gesinslede kom die volgende ooreenkomste na vore:

- Daar is geen toekoms vir die blanke ten opsigte van werksgeleenthede en bevordering nie.
- Die verandering wat in die land plaasvind, is vir hul moeilik om te begryp en te aanvaar.
- Hulle is teleurgestel in die maatskappye en ook omdat die gehalte van dienste en produkte afneem.
- Hulle is vasgevang in 'n sisteem wat hul nie langer wil akkommodeer nie.

Die standpunt van die respondente in fokusgroep 3 kan soos volg uiteengesit word:

- Die toepassing van regstellende aksie is vir die persoon wat sy werk verloor 'n groot vernedering. Dit gee aanleiding tot 'n veelheid van emosionele probleme.
- Die persoon kon as deel van die werkersmag nog 'n aktiewe bydrae lewer, maar moet die werkersmag verlaat op 'n stadium wat hy nog nie gereed was daarvoor nie en saam met die persoon is waardevolle kennis en ondervinding wat nie vervang kan word nie.
- Aangesien die persone nie terapeutiese dienste ontvang het nie en die maatskappye nie gepoog het om hulle in verbinding te bring met hulpbronne, opleidingsprogramme en indiensplasinge nie, het hulle op finansiële en emosionele gebied verarm en maak hulle van medikasie gebruik om die trauma te verwerk en die situasie te hanteer.

- Dit verhoog die werkloosheid onder die blankes en daar is vir die blankes geen toekoms in die land op ekonomiese gebied nie.

Die implikasies van regstellende aksie op veral emosionele gebied kom in bostaande reaksies na vore. Emosionele probleme wat beleef word, gee aanleiding daartoe dat die betrokkenes van medikasie en ondersteuning gebruik moet maak om die uitdagings wat ontstaan het, te hanteer. Gevoelens dat hulle deur die maatskappy in die steek gelaat is word gegrond op die gebrek aan ondersteuning wat van die maatskappy ontvang is. Dit kan begryp word gesien in die lig van lojaliteit wat baie werknemers teenoor hulle werkgevers het. Die toekomsvisie van die respondente bly ook in die slag omdat hulle van mening is dat daar nie meer vir hulle plek in die land is nie.

Die standpunt van die gesinslede in fokusgroep 4, is die volgende:

- Wetgewing laat die mening ontstaan dat daar gediskrimineer word teen sekere etniese groepe. Die wetgewing is moeilik om te verstaan en daar is verskillende interpretasies van die wetgewing.
- Die kriteria wat gevolg word om regstellende aksie toe te pas, is nie duidelik nie en dit word nie konsekwent toegepas nie. Dit gee aanleiding tot onregverdigde diskriminasie.
- Die toepassing van regstellende aksie gee aanleiding tot rassiespanning wat oorgaan tot rassisme wat tot uitbarsting kan kom.
- Die blanke ervaar die toepassing van regstellende aksie as 'n poging om die bevolkingsgroep te verneder, te onderdruk en die gevoel ontstaan dat daar nie meer vir hulle plek in die land en die ekonomie is nie.

Gevoelens uitgespreek deur bostaande groep is dat daar kragte aan die werk is waaroor hulle geen beheer het nie en dat hulle deel is van die groep van slagoffers teenoor wie vergeld word.

Wat opmerklik was tydens die navorsing is dat die respondente en hul gades wat reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het, oor 'n breër opinie beskik en nie slegs op enkele fasette konsentreer wat hul as persoon en as gesin raak nie. Moontlik omdat hul die negatiewe aspekte van regstellende aksie in totaliteit, beoordeel. Dit mag die gevolg wees van die tyd wat intussen verloop het en hulle kans gegun was om die situasie te verwerk.

Opsommend is die negatiewe kritiek dat wetgewing nie so geformuleer is dat alle persone regverdig behandel word nie. Verdere belangrike aspekte wat deur die respondente wat onlangs en reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het, aangedui is, is dat indien

regstellende aksie toegepas word, die regering en die maatskappy steeds hul verantwoordelikhede moet nakom. Indien dit nie realiseer nie, beleef die persone ongemaakten opsigte van die maatskappy en patriotisme teenoor die land neem af. 'n Verdere belangrike aspek wat die gades van die respondente wat onlangs en reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het, aangedui het, is dat die toepassing van regstellende aksie aanleiding gee tot rass spanning, en gevolglik ook rassekonflik, indien die beleid nie korrek toegepas word nie. Hierdie aspek gee daartoe aanleiding dat persone se mens- en lewensbeskouing negatief geraak word, met gepaardgaande implikasies.

4.5 VOORDELE VAN REGSTELLEND E AKSIE

Daar was nie ooreenstemming in die verskillende groepe se sienswyse oor die voordele van regstellende aksie nie. Die standpunt van die respondente in fokusgroep 1 is die volgende:

- Regstellende aksie hou weinig voordele in. Dit hou slegs voordele in vir die persoon naby aftree-ouderdom aangesien die persoon vroeër met pensioen kan gaan en finansiële voordele ontvang.
- Dit hou voordele vir die maatskappy in aangesien die maatskappy beskerm is en persone kan afdank, aangesien hul beskerming in die wetgewing geniet.
- Dit gee geleentheid aan die maatskappy om sy beleid te verander, nuwe werkswyses te volg en 'n personeelkorps saam te stel wat sy bepaalde beleid en werkswyses ondersteun.

Dit is opvallend dat die respondente geen voordeel vir die persoon in regstellende aksie optrede sien nie. Dit kan begryp word in die lig van hulle negatiewe belewenisse van regstellende aksie.

Die standpunt van fokusgroep 2 is die volgende:

Volgens die respondente hou regstellende aksie geen voordele in nie. Waar die respondente in fokusgroep 1 nog positiewe aspekte uitgewys het, was die menings van die respondente baie beslissend. 'n Moontlike rede is omdat hul direk sowel as indirek deur die implikasies geraak word.

Die standpunt van die respondente in fokusgroep 3 was verdeeld. Die meerderheid van die groeplede het aangedui dat regstellende aksie geen voordele inhou vir die land, die ekonomie of die persoon nie. Die ander groeplede het aangedui dat regstellende aksie wel voordele inhou, en die voordele is die volgende:

- Persone word in diens geneem en word die geleentheid gegee om bevorder te word en van geleenthede gebruik te maak waaroor hul vroeër nie beskik het nie.
- Werksgeleenthede word vir sekere etniese groepe geskep, met die verwagting dat die sosio-ekonomiese en sosio-maatskaplike omstandighede van die persone en in die land sal verbeter.
- Die maatskappye kry die geleentheid om te transformeer, veral ten opsigte van bestuursposte.
- Persone word op produksievlak en in bestuurposte aangestel, wat die beleid van die maatskappye ondersteun. Dit gee aanleiding tot eensgesindheid in die maatskappye en kan bydrae om die produksie van die maatskappye te verhoog.
- Die beeld van die land in die buiteland word bevorder en is meer aanvaarbaar en dit gee aanleiding tot ekonomiese beleggings en ontwikkeling.

Die gesinslede in beide die fokusgroepe 2 en 4 handhaaf die standpunt dat regstellende aksie geen voordele in hulle hou nie. Die motivering vir gesinslede se reaksie is omdat hulle gekonfronteer is met die implikasies en magteloos moes toesien hoe die proses hulle gesinslede en gesinslewe aftakel. By die respondente bestaan daar onsekerheid oor die toekoms van hulle kinders en of hulle dalk nie op 'n stadium in hulle eie werksomstandighede gekonfronteer gaan word met 'n soortgelyke situasie nie.

5. ALGEMENE OPMERKINGS OOR DIE BELEWENISSE VAN DIE RESPONDENTE VAN DIE RESPONDENTE OOR REGSTELLENDEN AKSIE

5.1 NEGATIEWE IMPLIKASIES VIR DIE PERSOON EN GESIN

In die lig van die voorafgaande is dit duidelik dat die implikasies van die toepassing van regstellende aksie baie gekompliseerd is en die persoon op psigiese en emosionele gebied geweldig raak. Die navorsing dui aan dat regstellende aksie sekere emosies ontlok. Van die respondente kan steeds nog nie die gebeure verwerk nie en reageer met verslaentheid en aggressie. Die vrae en emosie wat voorkom is: "hoekom juis ek?". Gevoelens van onsekerheid, teleurstelling, woede en aggressie kom voor. Ander algemene gevoelens wat voorkom is dat ek onregverdig behandel is en dat daar onregverdig teen my gediskrimineer is. Verder is die respondente van mening dat die maatskappye, waarvoor hulle oor lang tydperke net hulle beste gegee het, hulle in die steek gelaat het. Die respondente het hulle

vertroue in die maatskappy verloor en daar bestaan kommer en onsekerheid oor die toekoms. Die persoon se selfbeeld word negatief geraak en die gevoel ontstaan dat: "ek het my beste gegee het, maar dit was nie goed genoeg nie". Ek is 'n mislukking en het my gesin in die steek gelaat. Namate die krisistydperk verloop het en die respondente deur die tydperk van krisishantering gegaan het, het gevoelens van berusting en soeke na alternatiewes voorgekom.

Die persoonlikhede en temperament van die respondente het verskil en gevolglik het die respondente op unieke maniere die situasie hanteer. Hulle beleving van die situasie het verskil, sowel as hul uitsprake. Van die aspekte het egter ooreengestem. Van die respondente was vindingryk en aktief. So was van hul in staat om weer 'n werk te bekom, alhoewel dit van hul geverg het om hul kennis uit te brei. Daar is egter ook die passiewe persone wat die situasie aanvaar en, ten spyte van die finansiële, psigiese en emosionele implikasies, wat die situasie vir hul inhou en ongemotiveerd is om daadwerklik iets te doen.

Die navorsing het bevind dat sommige van die respondente, veral die respondente in fokusgroep 3, nadat hul verneem het dat hulle hul werk gaan verloor, dadelik begin het om die kwaliteit van hulle werk te verwaarloos, ongemotiveerd geraak het en negatiewe kritiek teenoor die maatskappy en hulle medewerknemers begin opper het. Die motivering van die respondente is dat hul werk gaan verloor en dat dit vir hulle sinneloos is om die bestuur te probeer oortuig, of om hulleself uit te put, en dat hulle belangstelling verloor het. Vir sommige van die respondente was dit ook uitkoms, aangesien hulle nie langer kans gesien het vir die werksituasie nie. Van die respondente, veral die respondente in fokusgroep 1, het daadwerklik gepoog om hulle prestasie te verbeter, in 'n poging om hulle werk, te behou. Ten spyte van die insette het hulle steeds hul werk verloor, wat vir hulle 'n groot teleurstelling was.

Die navorsing het bevind dat die standpunt van die respondente in fokusgroep 1 oor die implikasies van regstellende aksie soos volg opgesom kan word: Vir die persone in die ouer ouderdomsgroep is grootste implikasies op emosionele gebied en sluit in die verwerking van die gevoelens van mislukking, baie vroeë rondom die identiteitskrisis wat hulle beleef wat hulle kon doen om die situasie te voorkom en hulle gesinne te beskerm. Verder bestaan daar onsekerheid en twyfel by hulle of die gesin, en veral hul vrouens, by hulle sal bly en hulle sal ondersteun. Verder is hulle ook bekommerd oor hulle posisie in die gemeenskap, aangesien die gemeenskap nie belangstel in die rede waarom die persoon werkloos is nie, die gemeenskap beskou die persoon slegs as werkloos. Die persone is ook bekommerd oor die invloed wat dit op hulle kinders het, in terme van rolklarifikasie in die huishouding en dat hul deur hul maats gespot kan word. Alhoewel die respondente bekommerd is oor die finansiële implikasie oor die langtermyn, is die emosionele implikasie die oorwegende probleem. By die jonger groep respondente wat onlangs hulle werk verloor het, kom finansiële en emosionele

implikasies voor, maar die finansiële implikasie is op die voorgrond. Die aanpassings wat gemaak moes word, het spanning tot gevolg gehad wat aanleiding gegee het tot konflik in die gesin en verwyte wat bygedra het tot verdere emosionele probleme. Die respondente ondervind probleme met beplanning, tydsbesteding en herorganisering van take. Verder ondervind sommige probleme om beheer uit te oefen oor hul destruktiewe gedagtes. Soms kom van die respondente verward voor en ander kom aggressief voor. Die implikasies vir die groep respondente is meer op 'n finansiële gebied, alhoewel 'n warboel van emosies ook beleef word. Een van die respondente som die situasie baie treffend op wanneer hy verwys na sy seuntjie wat wil weet hoekom hy altyd: "geld uit Mamma se beursie vat: Waar is jou geld?". Dit gee aanleiding tot skuldgevoelens en die gevoel dat hy sy gesin in die steek gelaat het.

Die respondente in fokusgroep 3 het aangedui die belangrikste implikasie is die veelheid van vrae wat ontstaan en die wyse waarop dit plaasgevind het. Die probleme wat ondervind word, is om die werksverlies te hanteer en die gebrek aan bevrediging wat verkry word deur 'n sinvolle bydrae in die gemeenskap te lewer, en jou gesin te kan onderhou, die roetine van elke dag en die verlies van die posisie wat hul in die werksplek en in die gemeenskap beklee het. Op finansiële gebied was hul egter in staat om aanpassings te maak. Die groep respondente is rustiger, aanpassings is gemaak, programme is herorganiseer en rolverwarring is tot 'n mate uitgeskakel. Die kinders is rustiger en het aangepas by die veranderende rolle in die gesin en normale gesinskonflik kom voor. Die rede is dat daar reeds 'n tydperk verloop het en die respondente het aangepas by die veranderende omstandighede. Op fisiese, psigiese en emosionele gebiede kom skade en letsels steeds voor en dit word betwyfel of die persone in werklikheid die gebeure ooit sal verwerk. Sommige van die respondente het aangedui dat dit die grootste vernedering is wat hul in hulle en hul gesin se lewens moes deurmaak.

Die respondente was van mening dat die kans dat die situasie sal verbeter baie skraal is. Op finansiële gebied het die respondente verliese gely. Sommiges was wel in staat om met die skeidingspakkette wat ontvang is, die fondse so te belê dat hulle, alhoewel hul aanpassings moes maak en moes afskaal, nog in staat is om in hulle en hul gesinne se behoeftes te voorsien.

Op fisiese en psigiese gebied het die navorsing getoon dat die standpunt van die groeplede in fokusgroep 1 en 3 ooreenstem en meld die respondente dat hul mens- en lewensbeskouing verander het. Sommige artikels en geleenthede wat as van selfsprekend aanvaar is, word met groter respek en waardering bejeën, terwyl in sekere opsigte hulle negatief en selfs verbitterd is. Op fisiese gebied was daar 'n periode wat die respondente hulself verwaarloos het, as gevolg van swak slaapgewoontes en eetpatrone en kroniese

moegheid wat voorgekom het. Die respondente was ook nie meer gebind aan 'n tydskedule nie en het soms nie gebad of geskeer nie en dit slegs voor hulle gaan slaap, gedoen. Die meerderheid van die respondente het medikasie ontvang vir slapeloosheid en depressie, wat met die verloop van tyd gestaak is. Verdere probleme wat voorgekom het, is hoë bloeddruk en kroniese hoofpyne. Alkoholgebruik en selfs -misbruik, met gepaardgaande konflik, het toegeneem. Met verloop van tyd het die situasie in die meeste gevalle genormaliseer.

Die navorsing het ook getoon dat die respondente in die jonger ouderdomsgroep, wat onlangs hul werk verloor het, baie negatief ingestel was en aangedui het dat hulle kans om weer 'n werk te bekom, en om 'n voldoende inkomste te genereer, baie skraal is. Die respondente in die groep wat ouer is, tussen die ouderdom van 50-60 jaar, was van mening dat hul kans om weer 'n werk te bekom uiters skraal is, op grond van hul ouderdom.

In die groep van persone wat reeds 'n geruime tyd gelede hulle werk verloor het, huldig hulle die mening dat daar vir hul weinig werkseleenthede bestaan. Hulle het ook geen motivering om werk te soek nie en huldig die uitgangspunt dat hul vir baie jare gewerk het en beroepsbevrediging geniet het en dat hulle nie kans sien vir 'n nuwe werkgewer nie en om by nuwe werksomstandighede aan te pas nie. Die gesinslede van die fokusgroepe 2 en 4 is nie optimisties oor werkseleenthede vir die respondente nie.

Die implikasies vir die gesin sentreer hoofsaaklik rondom die verandering in hulle finansiële posisie en die rolomruiling wat plaasgevind het. Die grootste implikasie wat deur al vier die fokusgroepe beklemtoon word is die volgende:

- Die daling in die lewenstandaard en die gesin moes afstand doen van luuksheide soos die bediende, die tweede motor en sekere TV-programme. Die ontspanningsaktiwiteite van die kinders is ook ingeperk. Dit is veral die kinders wat die situasie moeilik verstaan en moeilik aanpas. Verwyte kom voor en hul reageer aggressief en met ongedissiplineerde gedrag.
- Rolomruiling in die huishouding het plaasgevind. Die vrou neem nou die meer aktiewe rol, gepaardgaande met die verantwoordelikhede. Dit is moeilik vir die mans om dit te aanvaar aangesien hul manlikheid aangetas word en hul voel dat hul ondergeskik aan die vrou is. Tradisioneel is die situasie omgekeerd. Die gesagstruktuur in die huis verander ook. Die kinders pas moeilik by die veranderde rolle in die huishouding aan. Dit is verwarrend en gee aanleiding tot spanning. Die spanning het meebring dat sommige van die kinders se skoolprestasie gedaal het. Verder voel sommige van die mans skuldig omdat hul vrouens moet werk en sekere

ontberinge moet mee maak terwyl hulle tuis verkeer, terwyl hulle nog in staat is om te kan werk en 'n positiewe bydrae te kan lewer.

- Konflik in die gesinne het ook toegeneem as gevolg van die spanning. Die gesinslede raak egter gewoond daaraan om elke dag en elke gebeurtenis te hanteer en die beste daarvan te maak.
- Waar die gesin voorheen deel van sekere aktiwiteit in die gemeenskap was, is hul nou uitgesluit, soos byvoorbeeld werksgeleenthede. Die verlies aan vriende wat deur die werk gemaak is, is nog verlies wat die gesin beleef.
- Soms word veral die kinders bejammer en gespot deur ander en vra mense vrae wat die kinders nie in staat is om sinvol te antwoord nie.
- Die gesinslede se denke word so oorheers deur negatiewe gevoelens dat dit hul vermoë, om probleme op te los en aan te beweeg, inperk wat ook verdere psigiese implikasies meebring.

Die implikasies vir die eggenotes van die respondente in fokusgroepe 1 en 3 moet egter beklemtoon word. Die persone moes die gesinslede ondersteun en die sterker persoon wees. Verder moes die eggenotes empaties optree en poog om die implikasies te beperk. Hulle was in baie opsigte die kruk waarop die persone geleun het, ten spyte daarvan dat hulle met hul eie gevoelens van vrees en onsekerheid geworstel het. Die verwyte, meestal nie-verbaal, het ook toegeneem namate die gesin geforseer is om sekere aanpassings te maak, veral op finansiële gebied, en die situasie aan die kinders verduidelik moes word. Aan die een kant is daar die respondent wat ondersteun en aangemoedig moet word en aan die ander kant is daar die kinders wat eise stel en in die middel is die eggenotes wat weinig ondersteuning ontvang, soms breekpunt bereik het en begin om medikasie te neem teen slapeloosheid. Hulle was meer geïrriteerd en meer aggressief in hulle optrede en hul mens- en lewensbeskouing het verander.

Die gesinne van die respondente in fokusgroep 1 is voortdurend besig om aanpassings te maak. Herstrukturering in die gesin vind nog plaas, asook herorganisering. Sommiges moes aanpas by 'n nuwe tuiste, die opoffering van onafhanklikheid en, tot 'n groot mate die gevoel van menswaardigheid. Die gemoedstemming van die groep respondente is negatief en sentreer rondom die emosionele belewing van die situasie, die aanpassings wat gemaak moet word ten opsigte van die daling in lewenstandaard, veranderde rolle en die gevoel van emosionele uitputting.

Die gesinne van die respondente in fokusgroep 3 meld dat op finansiële gebied die aanpassings reeds gemaak is. Alhoewel daar reeds 'n geruim tyd verloop het, is die implikasie vir hulle op emosionele gebied, aangesien dit vir hul moeilik is om toe te sien hoe hul mans nog steeds swaar kry om die gebeure te verwerk, die persoon doelloos by die huis is, terwyl hulle nog aktief deel van die werkmag kan wees, die waardevolle kennis waaroor die persone beskik verlore gaan en die hantering van die negatiewe gevoelens van "ek is niks werd nie en ek het my gesin in die steek gelaat". Die respondente in fokusgroep 4 is verbitterd en meld dat hulle hul kinders sal aanmoedig om die land te verlaat, aangesien daar vir hulle geen toekoms bestaan nie. Die respondente is deur die proses van verandering en het in 'n groot mate stabiliteit bereik, hul lewenswyse ingerig en is in staat om voort te gaan. Van die aspekte wat hierdie groep respondente egter tot negatiwiteit stem is die toename in alkoholgebruik by sommige van die respondente in fokusgroep 3 en konflik wat daaruit voortvloei, asook konflik omdat die persoon soms doelloos tuis is en verveeld raak en gevoelens beleef dat hy 'n mislukking en minderwaardig is.

Die kinders se beleving van die situasie in beide die fokusgroepe is soos volg: Die grootste implikasie is dat die gesin se inkomste gedaal het, hulle met minder moet klaarkom en met minder tevrede moet wees. Hulle kan nie met ander kinders kompeteer ten opsigte van artikels en ontspanningsaktiwiteite nie. Hulle is kwaad en frustreerd, maar hul weet nie regtig vir wie moet hul kwaad wees nie, aangesien die kleiner kinders nie die proses verstaan nie. Die groter kinders beleef dieselfde emosies, maar is ook bekommerd oor hul status in die skool, aangesien die kinders vrae vra wat vir hulle moeilik is om te antwoord. Die kinders op universiteit is in 'n groot mate ontnugter, is bang dat hul dieselfde situasie sal beleef en verder is hulle van mening dat daar vir hul geen toekoms in die land is nie.

5.2 POSITIEWE IMPLIKASIES VIR DIE PERSOON EN GESIN

Die positiewe aspekte is egter die volgende:

- Daar het groei by die gesinslede plaasgevind.
- Die gesinslede het geleer om sekere dinge nie as vanselfsprekend te aanvaar nie.
- Op godsdienstige gebied het verdieping plaasgevind.
- Die gesin doen dinge weer saam.
- Die gesinslede het geleer om mekaar te ondersteun.
- Veral die vader-kindverhoudinge het verstewig in sekere gevalle ook verbeter, aangesien hy meer beskikbaar en meer betrokke is.
- Die gesinslede is verryk, alhoewel in sommige gevalle konflik toegeneem het.
- Die gesinslede het saam deur die krisis beweeg, en mekaar se sterk en swak punte ontgin. Hulle was in staat om sekere vaardighede aan te leer en die kinders is beter voorberei om krisisse te hanteer.

5.3 REGSTELLEDE AKSIE EN DIE BETEKENIS VAN WERK

Aangesien soveel menslike behoeftes deur werk vervul word, is vroe oor die betekenis van werk ook aan die respondente gestel, veral gesien in die lig van die feit dat die respondente en hulle gesinne as "slagoffers" van regstellende aksie beskou kan word. Wat hulle sienswyse oor die betekenis van werk is, sou in 'n groot mate bepaal word deur die persoonlike verliese wat gelei is as gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

Die navorsing het aangetoon dat om te kan werk vir die respondente in beide die fokusgroep 1 en 3 van groot belang is. Die respondente is verder van mening dat indien 'n persoon nie oor 'n werk beskik nie, die persoon in werklikheid nie bestaansreg het nie. Om te kan werk is vir die respondente die spil waarom alles draai en alles wat die mens doen en besit, is afhanklik van die werk wat die persoon verrig en die inkomste wat die persoon verdien. Om jou werk te verloor, beteken dus in werklikheid om die sin van jou bestaan te verloor en jou hele mens wees word daardeur geraak.

Die belangrikste betekenis van werk is volgens die respondente die volgende:

- Op individuele, fisiese en psigiese vlak is dit die voorsiening in die basiese behoeftes van die mens in terme van kos, klere, behuising, mediese en pensioenvoordele.
- Om te kan werk, is iets waarna 'n persoon sy hele lewe lank uitsien. Om te werk, om geld te verdien, op jou eie voete te staan, en die volwasse lewe te betree, is iets waarna die mens vanaf kinderjare na strew.
- Om te werk is opbouend in terme van jou selfbeeld; dit skep selfvertroue en lei tot onafhanklikheid. Die persoon kry die geleentheid om uiting te gee aan die kennis en ondervinding waaroor hy beskik. Dit is 'n voortdurende leerproses en elke dag leer die persoon iets nuuts, of kom in aanraking met nuwe ervarings wat weer jou kennis en wêreld verbreed.
- Om te werk vervul ook die persoon se persoonlike doelwitte en ideale om, byvoorbeeld 'n sekere posisie in die samelewing te beklee, om sekere artikels te besit en om toekomstgerig te lewe.
- Dit is stimulerend en die persoon voel goed oor dit wat hy bereik en vermag. Dit alles draai om selfbeeldontwikkeling, selfvertroue en positiewe denke.
- Op sosiale gebied beteken dit sosialisering met ander persone, die opbou van vriendskappe en vennootskappe, die ondersteuning aan mekaar, groepsgevoel en die

gevoel van geborgenheid word bevredig. In die werksituasie leer die persoon ook om in 'n groep sekere take aan te pak en suksesvol af te handel, die persoon kry leiding, maar kan ook aan ander leiding gee, die onderlinge ondersteuning van mekaar en die deel in mekaar se suksesse en mislukkinge, versterk en bou die persoon. Om te kan werk beteken dus ook die bevrediging van die sosiale behoeftes van die mens.

- Om te kan werk stel die persoon ook in staat om te kan trou, met 'n gesin te begin en werklik vir die gesin te kan sorg en hulle te versorg. Dit gaan verder en sodoende vervul die persoon ook die rol as hoof van die huishouding en as primêre versorger. Die persoon voel goed oor die wete dat sy gesin op hom kan staat maak, dat hy hul na behore kan versorg en 'n bydrae tot die huishouding kan lewer. Hierdie aspek dra weer by tot die psigiese en emosionele betekenis wat werk in hou.

Wat opmerklik is uit die respondente se reaksie is dat die voorsiening in die basiese behoeftes 'n belangrike aspek is, aangesien die mens nie kan bestaan as hy nie geklee en gevoed is nie en nie oor behuising beskik nie, maar dat die emosionele en psigiese aspekte baie meer beklemtoon word. Werksverlies en die implikasies wat dit op emosionele en psigiese gebied meebring, is baie meer intens.

Die belangrikste betekenis wat werk inhou volgens die gesinslede in fokusgroepe 2 en 4 is die volgende:

- Dit het aan die persoon 'n identiteit verskaf. Die persoon het 'n sekere posisie en status beklee en in die gemeenskap was die persoon gerespekteer.
- Die persoon kon sy ideale nastreef en het presteer. Verder het die persoon daarna uitgesien om te werk en om sy kennis en ondervinding te benut tot voordeel van ander.
- Die persoon was gelukkig en het die sosiale interaksie en sosialisering geniet.
- Die persoon was goed in sy werk en het erkenning geniet, wat weer sy selfbeeld opgebou het.
- Die persoon was positief ingestel en het hy ook 'n positiewe lewensbeskouing openbaar.
- Die persoon het 'n voorbeeld vir die kinders gestel en die kinders is aangemoedig om hard te leer en te werk om eendag suksesvol te wees. Dit dui dus ook vir die kinders die onderskeie rolle in die gesin aan en motiveer hulle om te werk.
- Om te werk voorsien in die basiese fisiese behoeftes van die persoon en daarom is die persoon in staat gestel om sy gesin te versorg.

In al vier die fokusgroepe word die fisiese, psigiese en emosionele betekenis van werk beklemtoon. Volgens die respondente is die fisiese behoeftes wat bevredig word deur te kan

werk belangrik, maar dit is nie vir hul die primêre oorweging nie. Die fisiese aspekte is ondergeskik aan die bevrediging wat op psigiese en emosionele gebied verkry word.

Hierdie inligting is van groot waarde, veral vir die persoon wat terapeutiese dienste moet lewer, aan persone waarby werksverlies as gevolg van die toepassing van regstellende aksie voorkom.

6. BEHOEFTE AAN BEMAGTIGING

Die respondente in al vier fokusgroepe het aangedui dat hul 'n behoefte het aan ondersteuning en dat hul baat kon vind by terapeutiese en ondersteuningsdienste tydens die verloop van die proses en na die proses. Die respondente is van mening dat hul beter in staat sou wees om die krisis te hanteer en ook meer ingeligte besluite sou kon neem.

Daar bestaan egter onsekerheid by die respondente oor wie die persoon is wat die dienste moet lewer. Die meerderheid het aangedui dat die onderskeie kerke dienste beskikbaar stel en dat daar sielkundiges is. Die maatskaplike werker is slegs in een geval genoem. Dit het egter na vore gekom dat die rol van die maatskaplike werker in die gemeenskap nie aan hul bekend is nie en dat die maatskaplike werker geassosieer word met die tradisionele rol van die maatskaplike werker. Nie een van die maatskappye waarby die respondente in diens was het oor die indienste van 'n bedryfsmaatskaplike werker beskik nie. Werknemersondersteuningsdienste is ook nie aan hul beskikbaar gestel deur 'n buite organisasie of enige staatsdepartement nie. Die respondente is ook onkundig oor wat bedryfsmaatskaplike werk behels en wat werknemersondersteuningsprogramme behels.

Die meerderheid van die respondente het op een of ander stadium van die krisis medikasie ontvang of vir slaaploosheid, depressie of hoë bloeddruk. Alhoewel die medikasie hul toestand gestabiliseer het, is die respondente ook van mening dat dit hul weinig gehelp het met die emosionele belewing en hantering van die situasie. Die respondente meld dat indien hul die medikasie en berading ontvang het, dit sinvol sou wees en hul daarby baat kon vind.

7. SLOT

Die interpretering van die resultate dui weereens die uniekheid van elke persoon aan.

Die reaksie van die persone hang baie saam met die persoonlikheid en karakter van die persoon, die lewensfase waarin die persoon verkeer, die ondersteuning wat die persoon geniet, die wyse waarop die gesinne voorheen gefunksioneer het en die wyse waarop gesinne voorheen krisisse hanteer het.

Wat duidelik uit die navorsing na vore kom is, is dat die toepassing van regstellende aksie geweldig implikasies het vir die persoon, die gesin en veral ook vir die kinders. Die persone word slagoffers van beleid wat hoofsaaklik op diskriminasie gebaseer is en toegepas word sonder dat die mens wat daardeur geraak word, in ag geneem word. Dit bring mee dat die persone slagoffers word van 'n sisteem wat hul nie langer kan of wil akkommodeer nie.

Werknemers wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, ervaar sterk emosionele reaksies ten opsigte daarvan. Verder is dit verstaanbaar dat hulle bekommerd is oor hulle eie toekoms en die toekoms van hulle kinders.

Min respondente sien enige voordele in regstellende aksie en die enkeles wat wel genoem is, word oorskadu deur wat as nadele beskou word. Geoordeel uit die reaksies van die respondente moet aanvaar word dat afleggings weens die toepassing van regstellende aksie sterk elemente van 'n krisis bevat.

BIBLIOGRAFIE

ACTS *Kyk* SOUTH AFRICA

DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L. 2005. Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3e uitg. Pretoria: Van Schaik.

EMPLOYMENT EQUITY ACT *kyk* SOUTH AFRICA. 1998.

FOUCHÉ, C.B. 2005. Qualitative research designs. (*In De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. Pretoria: Van Schaik. p. 267-285.*)

FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L. 2005. Introduction to the research process (*In De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. Pretoria: Van Schaik. p. 71-85.*)

MOUTON, J. & MARAIS, H.C. 1990. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskap. Pretoria: RGN-Uitgewers.

NACOSTE, R.B. 1994. If empowerment is the goal: affirmative action and social interaction. *Basic and applied Social Psychology*, 15(1&2):87-112.

SOUTH AFRICA. 1998. Employment Equity Act 55 of 1998. Homestead: APCOR

STRYDOM, H. 2003. Maatskaplikewerk-navorsing: Teorie en praktyk. (MWK 321/411). Potchefstroom: PU vir CHO. (Diktaat.)

STRYDOM, H. 2005. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. (*In De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. Pretoria: Van Schaik. p. 56--70.*)

Wette *kyk* SOUTH AFRICA.

AFDELING C
GEVOLGTREKKING EN
AANBEVELINGS

AFDELING C:GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

1. INLEIDING

In die vorige afdeling is daar 'n beskrywing van die navorsingsproses gegee en die kwalitatiewe komponent van die studie ontsluit is. In hierdie afdeling word bepaal of die vooropgestelde doelstelling en daaruit spruitende doelwitte bereik is en of die sentrale teoretiese stelling beantwoord kan word. Laastens word gevolgtrekking en aanbevelings ten opsigte van die navorsingsbevindings gemaak.

2. BEREIKING VAN DOELSTELLING EN DOELWITTE

Die doelstelling en doelwitte van die studie , soos uiteengesit in Afdeling A, word telkens aangedui, waarna die wyse waarop dit bereik is, bespreek word:

Doel:

Om die belewenisse van persone en gesinne wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is, vas te stel, asook die rol van die maatskaplike werker in hierdie opsig.

Die navorser het onderhoude gevoer met verskeie persone wat deur die toepassing van regstellende aksie geraak is . Uit hierdie groepe persone is die repondente geselekteer. Die navorser het 24 werknemers waarvan 12 tussen 0-12 maande gelede hul werk verloor het en 12 wat 13 maande en langerr gelede hul werk verloor het weens regstellende aksie in onderhoude betrek. Die eggenotes van die persone was in totaal 24 en 32 kinders in totaliteit is ingesluit ten einde hulle ervarings en beleving van hul veranderende posisie te bepaal. Die inligting wat ingesamel is vergelyk om ooreenstemmings en verskille te bepaal. Verder is die rol van die maatskaplike werker nagevors.

Doelwitte van die studie:

- Om die gesindhede van persone en gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, te verken. Die gesindhede van die persone is bepaal wat oorwegend negatief is ten opsigte van die toepassing van regstelellende aksie. By die persone en hulle gesinne waarby onlangse werksverlies voorgekom is, is die gesindheid oorweldigend negatief en self aggressie. By die persone waarby werksverlies alreeds 'n geruime tyd gelede voorgekom is, is hul gesindheid ook oorwegend negatief, maar sommige het reeds berusting gevind en gemeld dat regstellende aksie tog voordele ook het. Die

gesindhede van die kinders in beide die groepe was min of meer dieselfde. Die gesindhede van die eggenotes van die respondente wat onlangs sowel as 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het is negatief ten opsigte van regstellende aksie aangesien hulle die negatiewe effek daarvan beleef het as persoon, gesin en veral hoe die implikasie daarvan die broodwinner as persoon geraak het. Sommige van die kinders is nog baie klein en verstaan nie werklik wat regstellende aksie is nie. Hulle is slegs daarvan bewus dat hul ouer werkloos is. Die ouers kinders se gesindheid is negatief teenoor S.A. en bestaan daar kommer by hulle oor hul eie toekoms en werksgeleenthede. Hulle is ook ontnugter deur die gebeure.

- Om die ervarings van persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak is, te verken. Die ervarings van die persone is verken. Daar is ooreenstemming tussen die ervaringswêreld van die persone wat onlangs sowel as reeds 'n geruime tyd gelede hul werk verloor het. Die persone wat reeds geruime tyd hul werk verloor het, het in 'n groot mate die negatiewe aspekte rondom die toepassing van regstellende aksie verwerk en hul negatiewe ervaring sentreer hoofsaaklik rondom die emosionele aspekte van isolasie en depressie. By die groep respondente wat onlangs hul werk verloor het kom negatieweiteit nog baie voor en ervaar hulle op emosionele gebied sowel as finansiële gebied nog aanpassingsprobleme. Die ervaringswêreld van die twee groepe kinders verskil in die opsig dat by die kinders waarvan die ouer onlangs werkloos geraak het, ervaar hulle 'n warboel van emosies van kommer oor hul gesin se finansies en oor die ander kinders wat hul spot en wat die toekoms vir hulle inhou. By die kinders waarvan die ouer reeds 'n geruime tyd gelede werkloos geraak het, is daar meer rustigheid en ervaar hulle die situasie nie meer so negatief nie. Hulle het reeds aangepas by die veranderende omstandighede en hulle skik hul volgens die omstandighede. Beide die vrouens van die respondente waarby onlangse sowel as 'n geruime tyd gelede werksverlies voorgekom het, is negatief. Hulle is negatief ten opsigte van die ervarings wat hulle en hulle gesinne moes daarmaak. Hulle meld egter dat daar ook positiewe aspekte na vore getree het, maar dat dit oorskadu word deur die negatiewe ontberinge wat meegemaak is. By die vrouens van die respondente waar werksverlies reeds 'n geruime tyd voorkom het word berusting tog bespeur terwyl daar by die ander groep opstandigheid bespeur word en die een se standpunt is: "Dit is 'n ervaring waarsonder ek kon klaarkom".
- Om die uitdagings wat aan die persone en hul gesinne wat deur regstellende aksie geraak word, te verken. Die uitdagings is ondersoek en die navorser het bevind dat in beide situasies dieselfde uitdagings ten opsigte van ekonomiese afhanklikheid voorgekom het, sowel as die herwinning van selfvertroue en die opbou van 'n

positiewe selfbeeld. Unieke uitdagings is ook waargeneem aangesien die uniekheid van die mens na vore gekom het, sowel as die uniekheid van die gesin en die individuele behoeftes van die gesinslede.

- Om die rol van die maatskaplike werker in hierdie opsig, te verken. Die rol van die maatskaplike werker is verken. Daar is veral gefokus op die hantering van die gebeure wat as 'n krisis beskou word en hoe die maatskaplike werker deur die benutting van die sterkteperspektief en die bemagtigingsmodel die persone kan bemagtig om die krisis te oorwin en in staat is om doeltreffend maatskaplik te kan funksioneer. Aandag is ook gegee aan die rol van die bedryfsmaatskaplike werker en werknemershulpverleningsprogramme en die verskillende rolle wat die maatskaplike werker vertolk.

Die afsonderlike doelwitte het deel gevorm van 'n sistematiese proses ten einde die breë doelstelling te bereik. Die doelstelling en die doelwitte is dus bereik. Die sentrale teoretiese stelling is ook bewys dat daar nie voldoende navorsing gedoen is ten opsigte van die rol van die maatskaplike werker in hierdie verband nie. Daar is ook gepoog om deur die benutting van die sterktebenadering en die bemagtigingsmodel die rol van die maatskaplike werker toe te lig ten einde dienslewering aan hierdie persone te verbeter.

3. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE NAVORSINGBEVINDINGE

Die navorser kom tot die volgende gevolgtrekkings met betreffende die empiriese gegewens van die studie:

- Die toepassing van die beleid van regstellende aksie is vir werknemers wat daardeur geraak word 'n groot verandering wat belangrike uitdagings verteenwoordig
- Die toepassing van regstellende aksie het vir die werknemer en sy gesin emosionele, maatskaplike en ekonomiese implikasies.
- Die werknemers wat deur regstellende aksie geraak is, se besture van die maatskappye waar hulle werksaam was, het hulle ingelig oor hoe regstellende aksie hulle gaan raak. Hulle het inligtingstukke ontvang en was dus opgevoed en voorberei.
- Werknemers wat deur regstellende aksie geraak was, voel dat hulle nie deel van die besluitnemingsproses was nie en kon gevolglik geen insette lewer nie, wat hulle met 'n gevoel van magteloosheid gelaat het.

- Die nuus dat hulle hul werk gaan verloor, was vir die betrokkenes 'n verpletterende slag, veral omdat hulle die nuus aan hulle gesinne moes oordra.
- Repondente was van mening dat regstellende aksie die blanke benadeel en werkloosheid vererger.
- Veranderinge wat in die land op arbeidsterrein plaasgevind het, was vir die respondente moeilik om te aanvaar.
- Gesinslede van die respondente het gevoel dat hulle broodwinners meer selfgeldend moes optree en nie die prosesse gelate moes aanvaar het nie.
- Vanweë die toepassing van regstellende aksie het 'n negatiewe gesindheid teenoor die betrokke maatskappye ontwikkel, en was die dwang om te vergeld daar.
- Respondente het gevoel dat hulle meer leiding en ondersteuning van die onderskeie maatskappye kon ontvang het.
- Die maatskappye beskik ook nie oor die dienste van 'n bedryfsmaatskaplike werker nie en daar is ook nie werknemersondersteuningsprogramme nie.
- Respondente het gevoel dat hulle slagoffers is van magte waaroor hulle geen beheer het nie en dus ontmagtig voel.
- Respondente se belewenisse was dat regstellende aksie nie vir die persoon enige voordele inhoud nie, maar wel vir die maatskappy. Ten spyte hiervan was daar respondente wat kon insien dat regstellende aksie vir sekere groepe voordele inhoud en dat maatskappye die geleentheid kry om te transformeer.
- Die grootste uitdaging vir die respondente was om gevoelens van verlies en mislukking te verwerk, asook gevoelens ten opsigte van sekuriteit vir hulleself en hulle gesinne, en oor hulle posisie in die gemeenskap.

4. AANBEVELINGS

Die volgende aanbevelings kan gemaak word ten opsigte van die rol van die bedryfsmaatskaplike werker en maatskaplike werkers betrokke by dienslewering aan hierdie persone en hul gesinne.

- Aandag behoort daadwerklik gegee te word aan die opbou van 'n verdraagsame multi-kulturele omgewing veral in die werksplek om diversiteit te bevorder en aan elke werknemer die geleentheid te bied om produktief te wees en sy volle

potensiaal te verwesenlik. Diversiteit het gekom om te bly en eerder om dit weg te wens behoort ons dit te bevorder en te put uit die mededingende voorkoms wat 'n diverse span aan ons kan bied.

- Programme behoort aangebied te word waar maatskappye geleer word om diversiteit te bevorder en te bestuur. Interkulturele verhoudings word ook hierdeur verbeter en instand gehou. Deel van hierdie programme is leierskapontwikkeling, die bestuur van verandering, spanbou en selfs strategiese denke. Werksessies moet aangebied word na gelang van die behoeftes van die werknemer en die werkgewer. Dit is baie belangrik dat alle persone vanaf die werknemer op die laagste vlak tot die uitvoerende bestuur deel moet neem en deel moet hê aan die uitdagings wat verandering en diversiteit meebring.
- Persone moet geleer word om oor kulturele grense te beweeg. Dit kan egter alleen plaasvind indien verskillende groepe persone bewus is en sensitief is vir hul kulturele verskille.
- Maatskaplike werkers behoort besondere kundigheid te ontwikkel ten einde mense wat hulle werk weens regstellende aksie verloor het, professioneel behulpsaam te wees.
- Maatskaplike werkers behoort toe te sien dat hulle die betekenis van werk verstaan, en veral wat dit beteken om jou werk te verloor.
- Maatskaplike werkers behoort met hulle kollegas in die bedryf saam te werk om mense wat hulle werk weens regstellende aksie verloor het, tot beter diens te kan wees.
- Maatskaplike werkers behoort vanuit 'n bemagtigingsoogpunt hulp te verleen aan gesinne waar die broodwinner sy werk weens regstellende aksie verloor het.
- Dienste wat deur maatskaplike werkers gelewer word aan die 'slagoffers' van regstellende aksie moet kontekstueel gerig wees en nie bloot op die persoon gefokus wees nie.
- Maatskaplike werkers behoort te soek na oplossings op mikro- sowel as makrovlak.
- Op mikrovlak kan terapieë gewerk word aangesien werknemers wat deur regstellende aksie geraak word, ondersteun moet word om emosies te verwerk, en perspektiewe te verander.

- Maatskaplike werkers moet betrokkenes behulpsaam wees om hulpbronne te identifiseer en daarvan gebruik te maak.
- Maatskaplike werkers moet poog om nuwe geleenthede vir betrokkenes te skep en tegnieke te gebruik wat hoop gee. Betrokkenes moet bewus gemaak word van hulle sterktes en positiewe eienskappe sodat hulle selfbeeld weer opgebou kan word.
- Maatskaplike werkers kan aan betrokkenes hulp en ondersteuning verleen ten opsigte van die ontwikkeling van entrepreneuriese vaardighede.
- Maatskaplike werkers moet die betrokkenes se natuurlike ondersteuningsnetwerke versterk want dit is hierdie netwerke wat vir die werknemers wat hulle werk verloor het, 'n veiligheidsnet kan vorm. Voorbeelde hiervan is familie, vriende, en bure.
- Betrokkenes sal ondersteun moet word om wel van hierdie hulp gebruik te maak, aangesien daar 'n mate van selfbewustheid waargeneem is wat hulle daarvan sal weerhou om vir hulp aan te klop.
- Bemagtigingsgroepe bestaande uit die huweliksmaats van betrokkenes kan deur die maatskaplike werker gevorm word ten einde wedersydse steun te bewerkstellig.
- Maatskaplike werkers kan as aktiviste optree om toe te sien dat mense wat deur regstellende aksie geraak word, se regte beskerm word. In die verband kan saamgewerk word met vakunies.
- Aandag behoort ook gegee te word aan die indiensneming van bedryfsmaatskaplike werker in maatskappye .
- Die ontwikkeling en implementering van werknemersondersteuningsprogramme moet aandag geniet aangesien hierdie programme met groot sukses in maatskappye geïmplementeer kan word. 'n Veelheid van probleme wat deur werknemers ondervind word kan aangespreek word. Die maatskappy kan voordeel daaruit strek deurdat produktiwiteit kan toeneem . Die maatskappy kom ook sy morele verpligting na ten opsigte van die voorbereiding van persone waarby werksverlies gaan voorkom deur hul toe te rus met kennis en ondersteunende dienste. Die werknemersondersteuningsprogramme kan verskeie onderwerpe dek waardeur die persoon verryk kan word en wat hom

sodoende in staat sal stel om moontlik weer 'n werk te bekom . Hierdie ervaring kan moontlik ook meer positief beleef word.

- Aandag behoort gegee te word aan die opleiding van maatskaplike werkers in staatsdepartemente en ook by privaat welsynsorganisasies om werknemersondersteuningsprogramme aan te bied en vanuit 'n bedryfsmaatskaplike werk ooggpunt dienste te lewer aan persone waarby werksverlies gaan voorkom of reeds voorgekom het.

5. TOEKOMSTIGE NAVORSING

Na aanleiding van die empiriese gegewens kan toekomstige navorsing moontlik gefokus word op:

- Die gesindheid en die ervaring van regstellende aksie deur die swart gemeenskap.
- Die sukses van werknemersondersteuningsprogramme waar maatskappye oor bedryfsmaatskaplike werkers beskik ten opsigte van dienslewering aan persone wat hul werk weens regstellende aksie gaan verloor.
- Die opstel van werknemersondersteuningsprgramme spesifiek vir maatskappye wat regstellende aksie gaan toepas.

6. SAMEVATTING

Die traumatiese gebeure het 'n negatiewe invloed op die gesindheid en ervaring van persone en gesinne wat deur regstellende aksie geraak word. Die aanpassings wat gemaak word gaan met verskeie emosies gepaard. Die persone kan hulself as "slagoffers" beskou en die stryd verloor om weer selfvertroue te herwin en voluit te lewe. Die persoon kan ook 'n wilsbesluit neem en as "oorwinnaar" uit die stryd tree en die lewenservaring as verreikend beskou. Die maatskaplike werker binne die maatskappy of in diens van enige welsynsorganisasie of staatsdepartement het 'n besondere taak ten opsigte van dienslewering aan hierdie persone en moet dit ook as 'n uitdaging beskou. Die navorsing het daarin geslaag om waardevolle riglyne daar te stel en die navorser spreek die hoop uit dat hierdie riglyne suksesvol deur ander maatskaplike werkers benut sal word.

AFDELING D
ADDENDUMS

ADDENDUM A

BRIEF AAN RESPONDENTE

GEAGTE RESPONDENT

Dankie vir u bereidwilligheid om deel te neem aan hierdie navorsing oor die toepassing van regstellende aksie en die implikasies daarvan. Soos reeds aan u gemeld word die inligting as uiters vertroulik beskou en word die inligting slegs vir navorsingsdoeleindes benut.

Die navorser wil u bedank vir die tyd wat u bereid is om af te staan vir die konsultasie gesprekke en u bereidheid om u belewenisse met my te deel. Die doel van die navorsing is om 'n bydrae te maak om persone voor te berei op die toepassing van regstellende aksie en hulle te bemagtig om die implikasies daarvan beter te hanteer.

U bydrae in hierdie verband is van ontskatbare waarde.

Hiermee verklaar ek (naam).....dat ek vrywillig deelnaam aan die navorsing oor die implikasies van die toepassing van regstellende aksie wat deur me Du Bruyne onderneem word.

Ek begryp dat ek enige tyd aan die navorsing kan onttrek, indien ek nie langer wil voortgaan nie.

Ek het die reg op my eie opinie en my mening sal gerespekteer word.

Ek kan anoniem deelneem en die vertroulikheid van my identiteit en die inligting wat ek verskaf gewaarborg sal word.

Na die voltooiing van die navorsing sal die die vraelyste vernietig word.

Ek verleen toestemming dat konsultasie gesprekke met my en my gesin gevoer kan word waartydens die benodigde inligting bekom sal word.

Die doel en die aard van die navorsing is aan my verduidelik en ek begryp dit.

RESPONDENT:

DATUM:

PLEK:

Ek vertoud dat u ook baat sal vind by hierdie navorsing.

Opregte dank.

ME S C DU BRUYNE

ADDENDUM B

GESPREKSRAAMWERK 1

PERSONE WAT HULLE WERK ONLANGS/ 'N GERUIME TYD GELEDE WEENS REG- STELLENDEN AKSIE VERLOOR HET

1. PERSOONLIKE BESONDERHEDE

Geslag

Huwelikstatus

Ouderdom

Aantal kinders

Ouderdom van kind(ers)

Opvoedkundige kwalifikasies

2. BEROEPSAGTERGROND

2.1 Wat was u posisie by u werkgewer?

.....

2.2 Hoe lank was u in diens van u werkgewer?

.....

2.3 Hoe lank is u werkloos?

.....

2.4 Het u enige waarskuwing ontvang dat u u werk gaan verloor?

.....

2.5 As u gewaarsku was, wat was u reaksie?

.....

2.6 Watter rede is aangevoer vir u ontslag?

.....

2.7 Is u enige hulp aangebied om 'n ander werk te bekom?

.....

2.8 Was u in staat om weer 'n betrekking te bekom?

.....

2.9 Indien wel hoe lank het dit u geneem om weer 'n betrekking te bekom?

.....

2.10 Was u tot dusver in staat om in u gesin se behoeftes te voorsien? Indien wel, hoe? Indien nie watter maatreëls is getref?

.....

2.11 Het u nog kontak met u vorige kollegas?

.....

2.12 Moes u enige beroepsaanpassings maak?

.....

2.13 Het u houding teenoor die maatskappy verander?

.....

2.14 Was die maatskappy u behulpsaam om ander werk te bekom?

.....

3. REGSTELLEDE AKSIE

3.1 Wat verstaan u onder die begrip regstellende aksie?

.....

3.2 Wat verstaan u onder die begrip diskriminasie?

.....

3.3 Hou die toepassing van regstellende aksie voordele in? Indien wel wat is die voordele?

.....

3.4 Hou die toepassing van regsellende aksie nadele in ? Indien wel wat is die nadele?

.....

3.5 Is u ingelig oor die toepaslike wetgewing?

.....

3.6 Indien wel, watter wetgewing en deur wie?

.....

3.7 Is daar volgens u vir u enige beroepsmoontlikhede?

.....

3.8 Is enige dienste deur u vakunie aan u verskaf?

.....

3.9 Was die firma u behulpsaam om ander werk te bekom?

.....

4. DIE IMPLIKASIES EN BEMAGTIGING

4.1 Wat was u en u gesin se reaksie toe u verneem dat werksverlies gaan voorkom?

.....

4.2 Wat was die grootste probleem wat u ondervind het?

.....

4.3 Wat het in u lewe verander na u ontslag?

.....

4.4 Wat het positief ontstaan uit u ontslag? Indien enige

.....

4.5 Wat was negatief uit die situasie? Indien enige

.....

4.6 Het u voorheen van alkohol en of medikasie gebruik gemaak?

.....

4.7 Indien wel was daar enige verandering in die patroon

.....

4.8 Wattter veranderinge indien enige het in u gesin voorgekom?

.....

4.9 Hoe het u die situasie tuis hanteer?

.....

4.10 Het u enige ondersteuning van die maatskappy ontvang?

.....

4.11 Het u ondersteuning van u gesin en of ander bronne ontvang?

.....

4.12 Het u 'n behoefte aan professionele hulp gehad?

.....

4.13 Het u behoefte aan groter steun as wat u ontvang het, gehad?

.....

4.14 Indien wel, watter tipe steun en waarheen sou u vir hulp gaan?

.....

GESPREKSRAAMWERK 2

EGGENOTE VAN PERSONE WAT HULLE WERK ONLANGS/'N GERUIME TYD GELEDE WEENS REGSTELLENDEN AKSIE VERLOOR HET

1. PERSOONLIKE BESONDERHEDE

Ouderdom

Aantal afhanklike kinders

Ouderdomme van afhanklike kinders

Opvoedkundige kwalifikasies

2. BEROEPSAGTERGROND

2.1 Verrig u buitenshuise loonarbeid?

.....

2.2 Was dit vir u nodig om die arbeidsmark te betree?

.....

2.3 Hoe lank gelede het werksverlies by u eggenoot voorgekom?

.....

2.4 Was u eggenoot weer in staat om 'n werk te bekom?

.....

2.5 Indien nie, wat is die kans dat hy weer 'n werk sal kan bekom?

.....

2.6 Indien hy oor ander kwalifikasies beskik het, sou sy steeds sy werk verloor het?

.....

2.7 Het u enige waarskuwing ontvang dat hy sy werk gaan verloor?

.....

2.8 Indien wel wat sy reaksie?

.....

2.9 Wat was u reaksie?

.....

2.10 Watter rede is aangevoer vir sy ontslag?

.....

3. REGSTELLEDE AKSIE

3.1 Wat verstaan u onder die begrip regstellende aksie?

.....

3.2 Wat verstaan u onder die begrip diskriminasie ?

.....

3.3 Hou die toepassing van regstellende voordele in? Indien wel wat is die voordele?

.....

3.4 Hou die toepassing van regstellende aksie nadele in? Indien wel wat is die nadele?

.....

3.5 Is u ingelig oor toepaslike wetgewing? Indien wel, deur wie?

.....

3.6 Indien nie, sou u ingelig wou wees en deur wie?

.....

3.7 Is enige dienste deur die vakunie aan u eggenoot verskaf?

.....

3.8 Was die firma u eggenoot behulpsaam om ander werk te bekom?

.....

4. IMPLIKASIES EN BEMAGTIGING

4.1 Wat was u gesin se reaksie toe hulle verneem het van die werksverlies?

.....

4.2 Watter aanpassings moes die gesin maak na die werksverlies?

.....

4.3 Watter aanpassings moes u maak?

.....

4.4 Was daar positiewe aspekte? indien enige meld?

.....

4.5 Was daar negatiewe aspekte? Indien enige meld?

.....

4.6 Het u voorheen van alkohol of medikasie gebruik gemaak?

.....

4.7 Indien wel, was daar enige verandering in die patroon?

.....

4.8 Het u posisie in die gemeenskap verander, indien wel, in watter opsig?

.....

4.9 Watter aanpassings moes u kinders maak?

.....

4.10 Hoe het u die situasie tuis hanteer?

.....

4.11 Het u ondersteuning van enige bron ontvang? Indien wel van watter bron?

.....

4.12 Het u 'n behoefte aan professionele hulp gehad?

.....

4.13 Indien wel, watter tipe hulp en waarheen sou u vir hulp gaan?

.....

ADDENDUM C

REDAKSIONELE BELEID/EDITORIAL POLICY

MAATSKAPLIKE WERK/SOCIAL WORK

Die Tydskrif publiseer artikels, boekbesprekings en kommentaar op reeds gepubliseerde artikels uit enige gebied van die maatskaplike werk. Bydraes mag in Afrikaans of Engels geskryf word. Alle artikels moet vergesel wees van 'n Engelse opsomming van nie meer as 100 woorde nie. Alle bydraes sal krities deur ten minste twee keurders beoordeel word. Beoordeling is streng vertroulik. Manuskripte sal na die outeurs teruggestuur word indien ingrypende hersiening vereis word of indien die styl nie ooreenstem met die tydskrif se standaard nie. Artikels van minder as 2,000 woorde of meer as 12,000 woorde sal normaalweg nie oorweeg word vir publikasie nie. 'n Disket met die teks, verkieslik in MS Windows, moet twee kopieë van die manuskrip vergesel. Manuskripte moet in 12 pt '*Times Roman*' dubbelspasiëring slegs op een kant van 'n A4 bladsy getik word. Indien enigsins moontlik moet die manuskrip ook per e-pos versend word aan hsu@sun.ac.za. Verwysing moet volgens die Harvard-stelsel geskied. Verwysings in die teks: Wanneer woordelike sitate, feite of argumente uit ander bronne gesiteer word, moet die van(ne) van die outeur(s), jaar van publikasie, en bladsynommers tussen hakies in die teks verskyn, bv. "..." (Berger, 1967:12). Meer besonderhede omtrent bronne moet alfabeties volgens die vanne van die outeurs aan die einde van die manuskrip onder die opskrif "Bibliografie" verskyn. Let op die gebruik van hoofletters en leestekens by die volgende voorbeelde.

The Journal publishes articles, book reviews and commentary on articles already published from any field of Social Work. Contributions relevant to Social Work from other disciplines will also be considered. Contributions may be written in English or Afrikaans. All contributions will be critically reviewed by at least two referees on whose advice contributions will be accepted or rejected by the editorial committee. All refereeing is strictly confidential. Manuscripts may be returned to the authors if extensive revision is required or if the style or presentation does not conform to the Journal practice. Commentary on articles already published in the Journal must be submitted with appropriate captions, the name(s) and address(es) of the author(s) and preferably not exceed 5 pages. The whole manuscript plus one clear copy as well as a diskette with all the text, preferably in MS Windows (Word or Word Perfect) or ASCII must be submitted. Manuscripts must be typed double spaced on one side of A4 paper only. Use the Harvard system for references. Short references in the text: When word-for-word quotations, facts or arguments from other sources are cited, the

surname(s) of the author(s), year of publication and page number(s) must appear in parenthesis in the text, e.g. "... (Berger, 1976:12). More details about sources referred to in the text should appear at the end of the manuscript under the caption "References". The sources must be arranged alphabetically according to the surnames of the authors. Note the use of capitals and punctuation marks in the following examples.

TWO AUTORS/TWEE OUTEURS: SCHEAFOR, B.W. & JENKINS, L.E. 1982. Quality field instruction in social work. Program Development and Maintenance. New York: Longman.

COLLECTION/BUNDEL ARTIKELS: MIDDLEMAN, R.R. & RHODES, G.B. (eds) 1985. Competent supervision, making imaginative judgements. New Jersey: Prentice-Hall.

ARTICLE IN COLLECTION/ARTIKEL IN BUNDEL: DURKHEIM, E. 1977. On education and society. In: KARARABEL, J. & HALSEY, A.H. (eds) Power and ideology in education. New York: Oxford University Press.

JOURNAL ARTICLE/ARTIKEL IN TYDSKRIF: BERNSTEIN, A. 1991. Social work and a new South Africa: Can social workers meet the challenge? Social Work/Maatskaplike Werk, 27(3/4):222-231.

THESIS/TESIS: EHLERS, D.M.M. 1987. Die gebruik van statistiese tegnieke vir die ontleding van gegewens in maatskaplikewerk-navorsing. Pretoria: Universiteit van Pretoria. (M tesis)

MINISTRY FOR WELFARE AND POPULATION DEVELOPMENT 1995. Draft White Paper for Social Welfare. Government Gazette, Vol. 368, No. 16943 (2 February). Pretoria: Government Printer.

NEWSPAPER REPORT/KOERANTBERIG: MBEKI, T. 1998. Fiddling while the AIDS crisis gets out of control. Sunday Times, 8 March, 18.

INTERNET REFERENCES/VERWYSINGS: McKIERNAN, G. 1998. Beyond bookmarks: schemes for organising the Web [on line]. Rev. 18 June. Available: <http://www.public.iastate.edu/CYBERSTACKS/CTW.htm>

DIE MAATSKAPLIKWERK NAVORSER-PRAKTISYN/THE SOCIAL WORK PRACTITIONER-RESEARCHER

Die Maatskaplikewerk-Navorsers-Praktisyn is 'n interdisiplinêre tydskrif wat handel oor die metodes en praktyk van hulpverlening aan individue, gesinne, klein groepe, organisasies en gemeenskappe. Die praktyk van professionele hulpverlening dui breedweg op die toepassing van doelgerigte ontwerpte ingreepprogramme en/of prosesse op probleme van individuele en samelewingsbelang, insluitende die implementerings en evaluering van maatskaplike beleid.

Die tydskrif dien as middel vir die publikasie van oorspronklike verslae oor kwantitatief georiënteerde evalueringstudies; verslae oor die ontwikkeling van geldigheid van nuwe takseermetodes vir die praktyk; empiries-gebaseerde kritiek op literatuur van waarde vir die praktyk; teoretiese en konseptuele artikels met praktykimpak; kwalitatiewe ondersoek waar die praktyk inlig; en nuwe ontwikkeling op die gebied van georganiseerde navorsing. Alle empiriese artikels moet voldoen aan aanvaarde standaarde van wetenskaplikheid en aan toepaslike vereistes van geldigheid of geloofwaardigheid, betroubaarheid of toerekenbaarheid en objektiwiteit of bevestigbaarheid voldoen.

Die keuring van artikels vind op 'n blinde-portuurgroepbasis plaas. Outeurs kan verwag om binne drie maande na ontvangs in kennis gestel te word van die besluit van die redaksie. Manuskripte en 'n opsomming moet in drievoud gestuur word aan Die Redakteur, maatskaplikewerk-Navorsers-Praktisyn, Posbus 524, Aucklandpark, 2006. Artikels moet dubbelgespasieerd getik wees, met tabelle en figure op aparte bladsye. Die manuskrip behoort riglyne van die *Publication Manual of the American Psychological Association*, 4de uitgawe, te volg. Die finale hersiene manuskrip moet op 'n IBM-versoenbare disket voorsien word in MSWord formaat, of per elektroniese pos gestuur word aan wam@lw.rau.ac.za. Alle tabelle en figure moet op bromide voorsien word. Outeurs moet manuskripte nie gelyktydig by ander tydskrifte inhandig nie en ook nie gepubliseerde manuskripte in dieselfde of soortgelyke formaat inhandig nie. Bladgelde is voor publikasie betaalbaar deur outeurs.

The Social Worker Practitioner-Researcher is an interdisciplinary journal devoted to the publication of research concerning the methods and practice of helping individuals families, small groups, organizations and communities. The practice of professional helping is broadly interpreted to refer to the application of interpersonal importance, inclusive of the implementation and evaluation of social policies.

The journal will serve as an outlet for the publication of original reports of quantitatively oriented evaluation studies; reports on the development of validation of new methods of assessment for use in practice; empirically based reviews of the practice literature that provide direct application to practice; theoretical or conceptual papers that have direct relevance to practice; qualitative inquiries that inform practice and new developments in the field of organised research. All empirical research articles must conform to accepted standards of scientific inquiry and meet relevant expectations related to validity or credibility, reliability of dependability and objectivity or confirmability.

All reviews will be conducted using blind peer-review procedures. Authors can expect an editorial decision within three months of submission, manuscripts and an abstract should be submitted in quad duplicate to The Editor, The Social Work Practitioner-Researcher, PO Box 524, Aucklandpark, 2006. Articles should be typewritten and double spaced. The Publication manual of the American Psychological Association, 4th edition, should be followed. Abstracts are compulsory.

A Copy of the final revised manuscript saved on an IBM-compatible disk and formatted in MSWord format should be included with the final revised hard copy, or e-mailed to wam@lw.rau.ac.za . All tables and figures must be submitted on bromide. Authors submitting manuscripts to the journal should not simultaneously submit them to another journal nor should manuscripts to the journal should not simultaneously submit them to another journal nor should manuscripts have been published elsewhere in substantially similar form or with substantially similar content. A publication fee is payable by authors before publication.

ADDENDUM D

SAMEVATTENDE BIBLIOGRAFIE

ACTS: *Kyk South Africa*

WETTE: *Kyk Suid-Afrika*

ADAMS, C. 1993. Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn: Juta.

ADAMS, R. 1990. Self-help, social work and empowerment. London: Macmillan Education Ltd.

AMOS, T. & SCOTT, R. 1996. Perceptions of affirmative action: an empirical study. *South African Journal of Business Management*, 27(3):50-58, September.

ANDREW, P. & ELLMAN, S. 2001. The post apartheid constitutions: perspectives in South Africa's basic law. Johannesburg: Witwatersrand University Press.

ANSTEY, M. 2002. Managing Change. Negotiating conflict. Lansdowne: Juta.

ARNOLD, E. 2003. Managing effectively in the downsized organization. *Health Care Manager*, 22(1):56-62, January/March.

ASMAL, K., ASMAL, L. & ROBERTS, R.S. 1996. Reconciliation through truth: a reckoning of apartheid's criminal governance. Johannesburg: David Philip.

BABBIE, E. 2001. The practice of social research, 9 uitg. Belmont: Wadsworth/Thomson learning.

BANTON, M. 2002. Racism.<http://www.linnet.co.za>. [Datum van gebruik: 5 Jan. 2002.]

BARKER, F. & BACHER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria: Van Schaik.

BARKER, F.S. 1992. The South African labour market: critical issues for transformation. Pretoria: Van Schaik.

BARKER, F.S. 1999. The South African labour market: critical issues for renaissance. Pretoria: Van Schaik.

- BARKER, R.L. 2003. The social work dictionary. 5 uitg. Washington: NASW Press.
- BARNARD, M.C. 1991. Die problematiek van armoede met verwysing na onderwys, gesondheid en gesinslewe. (Voordrag tydens 'n simposium van Streekdiensterade in die Vrystaat op 8 Mei 1991.) Bloemfontein. 12p. (Ongepubliseer.)
- BARNARDT, N. & DU TOIT, J. 1991. Verstaan die Suid-Afrikaanse makro -ekonomie. Pretoria: Van Schaik.
- BENDIX, S. 2001. Industrial relations in South Africa. Lansdowne: Juta.
- BETHLEHELEM, R.W. 1988. Economics in a Revolutionary Society. Sanctions and the transformation of South Africa. Craighall: A.D. (Pty) (Ltd).
- BHORAT, H., LEIBBRANDT, M., MAZIYA, M., VAN DER BERG, S. & WOOLARD, I. 2001. Fighting poverty labour markets and inequality in South Africa. Lansdowne: UCT Press.
- BREMNER, D. & VISSER, P. 1997. Negotiation, conflict resolution, and human needs. (In Fitzgerald, P., McLennan, A. & Munslow, B., eds. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. p. 219-232.)
- BROMAN, C.L., HAMILTON, V.L. & HOFFMAN, W.S. 1990. Unemployment and its effects on families: evidence from a Plant closing study. *American journal of community Psychology*, 18(5):643-659.
- BRUN, C. & RAPP, R.C. 2001. Strengths-Based Management: individuals perspective on strengths and the case manager relationship. *Social Work/Maatskaplike werk*, 46(3):278-288, July.
- BURNS, B.C. 1992. Certain aspects concerning affirmative action in South Africa. (Verhandeling - Hons. B.Comm.) Potchefstroom: PU vur CHO
- CARTER, S. 2001. Renaissance Management. The Rebirth of Energy & Innovation in People & Organizations. London: Biddles Guildford.
- CAWKER, G.B. 1991. Unemployment as a barrier to the effective management of natural resources and the environment in South Africa. *Welsynsfokus*, 26(2):20-22, December/Desember.
- CAWKER, G. & WHITEFORD, A. 1993. Confronting unemployment in South Africa. Pretoria: HSRC Printers.

- CHAPIN, R.K. 1995. Social Policy Development: The Strengths Perspective. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 40(4):506-514, July/Julie.
- COREY, G. 2001. Theory and practice of counselling and psychotherapy. 6 uitg. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- CRESWELL, J.W. 2002. Research Design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches. 2 uitg. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- DE BRUYN, W. 1996. Certain aspects concerning affirmative action in industry: a literature study. (Verhandeling-M Comm.) Potchefstroom: PU vir CHO.
- DE GAY, J. 2002. Affirmative Action . <http://affirmativeinterview.>[Datum van gebruik: 5 Julie 2002.] 12 p.
- DE VILLIERS, F.M.J. 1993. Die lied in ons arbeid. Instituut vir Reformatoriese Studie. Potchefstroom: PU vir CHO. 12 p. (Studiegids F1/113.)
- DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÈ, C.B. & DELPORT, C.S.L. 2005. Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3e uitg. Pretoria: Van Schaik.
- DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÈ, C.B & DELPORT, C.S.L 2002. Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3^e uitg. Pretoria : Van Schaik.
- DER KINDEREN, S. & GREEFF, A.P. 2003. Resilience among families where a parent accepted a voluntary teacher's retrenchment package. *South African Journal of Psychology*, 33(2):86-94, May/Mei.
- DONALDSON, A.R.1993. Basic Needs and Social Policy: the Role of the State in Education, Health and Welfare. (In Lipton, M. & Simkins, C., eds. 1993. State & Market in Post Apartheid South Africa. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 271-320.)
- DUBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social Work: An Empowering Profession. Boston: Allyn and Bacon.
- DUVENHAGE, A. 2003. Political transformation and Management (M.G.T) Bloemfontein: UOVS. 25 p. (Studiegids S1/2003.)
- EMPLOYMENT EQUITY ACT KYK SOUTH AFRICA1998.

ERWIN, A. 2000. S.A. AND UNEMPLOYMENT. (VOORDRAG GELEWER TYDENS DIE PARLEMENTÊRE SITTING OP 16 MEI 2000. KAAPSTAD. P.15. (ONGEPUBLISEER.)

ESTERHUYSE, W.P. 1981. Apartheid must die. Cape Town: Tafelberg.

FITZGERALD P., McLENNAN, A. & MUNSLOW, B. 1997. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press.

FOUCHÈ,C.B. 2002. Problem Formulation. (*In* De Vos, A.S. et al., red. 2 nd ed. Research at grass roots: for the social sciences and human service professionals. 2 uitg. Pretoria: Van Schaik.p.105-109,267-273.)

FOUCHÈ,C.B. & DELPORT, C.S.L. 2002. Introduction to the research process. (*In* De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for social sciences and human service professions. 2 uitg. Pretoria: Van Schaik.p.76-127.)

FOUCHÈ, C.B. & DELPORT,C.S.L. 2005. Introduction to the research process. (*In* De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human service professions. 3 uitg. Pretoria: Van Schaik. p. 71-85.)

FOUCHÈ C.B. 2005. Qualitative research designs. (*In* De Vos, A.S.et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. 3 uitg. Pretoria: Van Schaik. p. 267-285.)

FOURIE, M. 2001. Transformation management. (*In* Reynecke, F. & Fourie, M., eds. 2001. Police management beyond 2000. Lansdowne: Juta. p. 98-109.)

FRANCISCO-LA GRANGE, F. 1991. Die betekenis wat werk vir die mens. *Welsynsfokus*, 26(2):3-6, Desember.

FREDERICKSON, G.M. 2002. Racism : A Sort History. New Jersey: Princeton University Press.

GANDZ, J. & BIRD, F.G. 1996. The Ethnics of Empowerment. *Journal of Business Ethnics*, 15(4):383-393, April.

GERBER, P.D., P.S. & VAN DYK, P.S. 1992. Mannekragbestuur. Johannesburg: Southern Boekuitgewers.

GILIOMEE, H. & SCHLEMMER, L. 1991. From Apartheid to nation-building. Contemporary South African Debates. Oxford: Oxford University Press.

- GLEASON, D. 1995. Danger, Unemployment Ahead. *Financial Mail*, 36(2):20-23, April.
- GOVENDER, K. 2001. The South African Human Rights Commission. Johannesburg. (In Andrews, P. & Ellmann, S., eds. The post apartheid constitution: perspectives on South African's basic law. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 571- 595.)
- GRIESEL, B.M., GREYLING, L., HEYNS, J VD S., LOOTS, A.E. & SCHOEMAN, C.H. 1994. Inleiding tot Ekonomie. Johannesburg: Decorata Uitgewers.
- GROGAN, J. 2003. Workplace law. Lansdowne: Juta.
- GRONDWET *kyk* South Africa. 1996.
- HALSEY A.H. Social Inequality 2002. *Journal of communication*, 15(3):3. Academic Search Premier. [Datum van gebruik : 9 Junie 2002.]
- HERHOLDT, W. & MARX, M. 1999. Employment equity in South Africa.: a guide to affirmative action success. Pretoria: Prentice-Hall.
- HODSON, R. & SULLIVAN, T.A. 1995. The social organisation of work. California: Wadsworth.
- HUHNE, C. 1990. Real World: Economics essays on imperfect markets fallible governments. London: Penguin Books.
- HUMAN, L. 1993. Affirmative action and the development of people. Cape Town: Juta.
- HUMAN, P. 2003. A blueprint for transformation. Cape Town: Oxford University Press.
- HUNTER, R. 1997. Managing sustainable economic development. (In Fitzgerald, P., McLennan, A. & Munslow, B., eds. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. p. 233-255.)
- INNES, D. 1993. Affirmative action: Issues and strategies. (In Innes, D., Kentridge, M. & Perold, H., eds. 1993. Reversing discrimination. Affirmative action in the workplace. Cape Town: Oxford University Press. p. 4-21.)
- INNES, D., KENTRIDGE, M & PEROLD, H. 1993. Reversing discrimination. Affirmative action in the workplace: Cape Town: Oxford University Press.
- JACKSON, T. 2002. What is Racism? *American Renaissance*, 2(8): 1-6.

- KENNEDY, R. 1994. Persuasion and distrust. Affirmative action debate. (*In* Mills, N., ed. 1994. Debating affirmative action: Race, gender, ethnicity and the politics of inclusion. New York: Dell Publishers. p. 48-67.)
- KEYS, D. 1993. The Economic Challenges facing the New South Africa. The role of the NEF in addressing them. (*In* Patel, E., ed. 1993. Engine of Development? South Africa's National Economic Forum. Kenwyn: Juta. p. 37-53.)
- LATTIMER, R. 1996. The case for corporate diversity: an international perspective. (*In* Thomas, A., ed. 1996. Beyond affirmative action. Managing diversity for competitive advantage in South Africa. Randburg: Knowledge Resources. p. 15-34.)
- LE PERE, G. & VAN NIEUWKERK, A. 2002. The evolution of South Africa's foreign policy, 1994-2000. (*In* McGowan, P.J. & Nel, P., eds. 2002. Power, wealth and global equity. An international relations textbook for Africa. Cape Town: CTP Book Printers. p. 248-266.)
- LE ROUX, M. 2005. Regstellende aksie weer bekyk. Kode kom vir billike optrede. Die Volksblad, 11, 7 November.
- LEANA, C.R. & FELDMAN, D.C. 1992. Coping with job loss. How individuals, organisations and communities respond to layoffs. New York: Lexington Books.
- NEUMAN, W.L. 2003. Social research methods: qualitative and quantitative approaches. 5 uitg. Boston: Pearson Education.
- LEWIS, G.W. 1994. Critical incident stress and trauma in the workplace: recognition, response and recovery. Levittown: Printed in the United States of America.
- LIEBENBERG, S. 2001. Violations of Socio-Economic Rights: The role of the South African Human Rights Commission. Johannesburg: Witwatersrand University Press. (*In* Andrews, P. & Ellmann, S., eds. 2001. The post apartheid constitutions: perspectives in South Africa's Basic Law. Johannesburg: Witwatersrand University Press. p. 403-418.)
- LIPTON, M. & SIMKINS, C. 1993. State & Market in Post Apartheid South Africa. Johannesburg: Witwatersrand University Press.
- LUHABE, W. 2002. Defining moments: Experiences of Black Executives in South Africa's Workplace. Pietermaritzburg: University of Natal Press.
- LYNAS, M.G. & DORRIAN, A.P. 1987. Managing the Smaller Firm. The South African Context. Johannesburg: Southern Book Publishers.

- MARSHOFF, B. 2003. Budget Speech. (Voordrag gelewer tydens die opening van die Vrystaatse Wetgewer op 6 Februarie 2003.) Bloemfontein. 23 p. Ongepubliseer.)
- MACCOBY, M. 1999. Re Thinking Empowerment. *Research Technology Management*, 42(4):1-4, September-October
- MAMPHISWANA, D. 2000. Retrenchments in South Africa: dynamics and social implications. *Social Work Practitioner-Research/Maatskaplikewerk-Navorsers-Praktisyn*, 12(2):113-126, July/Julie.
- MANUEL, T. 2003. Budget Speech. (Voordrag gelewer tydens die opening van die Parlement op 26 Februarie 2003.) Kaapstad. 36 p. Ongepubliseer.)
- MANKAYI, D.T. 1996. An Investigation into the relationship between satisfaction with life and sense of coherence amongst the unemployed. (Verhandeling – MA.) Bellville: Unversiteit van die Wes-Kaap.
- MARAI, H.C. 1988. South Africa perspectives on the future. Pinetown: Owen Burgess.
- MARLOW, C. 2001. Research methods for generalist social work. 3 uitg. USA: Wadsworth Books/Cole.
- McGOWAN, P.J. & NEL, P. 2002. Power, wealth and global equity. An international relations textbook for Africa. Cape Town: CTP Printers.
- McKENDRICK, B.W., DROWER, S.J., DU PLESSIS, A.J., HOFFMAN, W.C. & LIVINGSTONE, B.J. 1992. Social Work in Action. Pretoria: Haum.
- MDHLULI, M.T. 2000. Aspects of affirmative action in the Standard Bank of South Africa Limited. (Verhandeling – MBA) Potchefstroom: PU vir CHO.
- MERCORIO, O. & MERCORIO, C. Ongedateer. An Employer's Guide to the Skills Development Act. Johannesburg: Published by Seifsa.
- MEEL, B.L. 2002. The psychosocial effects of retrenchment: a testimony of migrant mineworkers. Unisa: *Psichologia*, 28:76-82.
- MILEY, K.K., O' MELIA, M. & DUBOIS, B. 2004. Generalist Social Work Practice. An Empowering Approach. Boston: Pearson.

- MILLER, K. Values, attitudes and job satisfaction. 2001. (*In* Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. Organisational behaviour: global and Southern African perspectives. Cape Town: Zebra Publications. p.65-82.)
- MILLS, N. 1994. Debating Affirmative Action: race, gender, ethnicity and the politics of inclusion. New York: Dell Publishers.
- MISHRA, A.K. & SPREITZER, G.M. 1998. Explaining how survivors respond to downsizing: The Role of trust, empowerment, justice and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3):567-589, July/Julie.
- MISHRA, K.E., SPREITZER G. M. & MISHRA, A.K. 1998. Preserving employee morale during downsizing. *Sloan Management Review*, 39(2):83-95.
- MOLLER, V. 1991. The Unemployment blues: Psychological effects of unemployment on the individual. *Welfare Focus/Welsynfokus*, 26(2):33-37, December/Desember.
- MONTSI, S. 1993. The bottom line: does affirmative action make good business sense? (*In* Adams, C., ed. Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn: Juta. p. 47-58.)
- MORPHEW, D.J. 1989. South Africa. The Powers Behind. Cape Town: Unique Press.
- MOUTON, G.E. 1991. Maatskaplike gevolge van armoede op die gesin. (Voordrag gelewer tydens simposium van Streekdiensterade in die Vrystaat op 10 Februarie 1991. Bloemfontein. 8 p. (Ongepubliseer.)
- MOUTON, J. & MARAIS, H.C. 1990. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskap. Pretoria: RGN-Uitgewers.
- MOUTON, N.J. 1992. Practical counselling: crisis intervention. (*In* Uys, J. ed. Psychological Counselling in the South African Context. Cape Town: Maskew Miller Longman. p.166-226.)
- MUNSLOW, B. & FITZGERALD, P. 1997. Search for a development strategy: The RDP and beyond. (*In* Fitzgerald, P., McLennan, A. & Munslow, B., eds. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. p. 41-61.)
- MUSIKANTH, S. 1996. Stress Matters. Rivonia: William Waterman.
- NACOSTE, R.B. 1994. If empowerment is the goal: affirmative action and social interaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1&2):87-112.

- NAIDOO, J. 1993. Agreements concluded at the NEF: a labour assessment. (*In Patel, E., ed. Engine of development?: South Africa's National Economic Forum. Kenwyn: Juta. p. 46-58.*)
- NEIGHBORS, H.W., ELLIOT, K.A. & GANT, L.M. 1990. Self-help and Black Americans: a strategy for empowerment. (*In Powell, T.J., ed. 1990. Working with self-help. Silver Springs, Maryland: NASW Press. p. 189-215.*)
- NEL, P.S., SWANEPOEL, B.J., KIRSTEN, M., ERASMUS, B.J. & TSABADI, M.J. 2005. South African employment relations: theory and practice. Pretoria: Van Schaik.
- NKUHKU, W. 1993. Affirmative action for South Africa in transition: from theory to practice. (*In Adams, C., ed. Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn: Juta. p.11-20.*)
- NOLTE, C.B. 2002. The employer's perspective on the skills development strategy. (Voordrag gelewer tydens die "skills development" simposium as deel van die geïntegreerde plan vir maatskaplike werkers op 15 Oktober 2002.) Bloemfontein. 15 p. (Ongepubliseer.)
- NOON, M. & BLYTON, P. 2002. The realities of work. New York: Palgrave.
- NTULI, A.P. 2002. Economic growth and the skills development strategy. (Voordrag gelewer tydens die "skills development" symposium as deel van die geïntegreerde plan vir maatskaplike werkers op 15 Oktober 2002. Bloemfontein. 35 p. (Ongepubliseer.)
- OBERHOLSTER, A.G. 1988. Evolution of South African Society. (*In Marais, H.C., ed. South Africa perspectives on the future. Pinetown: Owen Burgess. p. 39-58.*)
- ODENDAAL, A. & ROODT, G. 2001. Basic Motivation Concepts. (*In Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. Organisational behaviour. Global and Southern African Perspectives. Cape Town: Zebra Publications. p. 130-147.*)
- ODENDAAL, A. & ROODT, G. 2001. What is organisational behaviour? (*In Robbins S.P., Odendaal, A. & Roodt G., eds. Organisational behaviour. Global and Southern African Perspectives. Cape Town: Zebra Publications. p. 3-22.*)
- PARSONS, R. 1999. The Mbeki Inheritance. South Africa's Economy 1999-2004. Randburg: Ravan Press.
- PATEL, E. 1993. Engine of Development? South Africa's National Economic Forum. Kenwyn: Juta.

- PATEL, L. 1992. Restructuring social welfare options for South Africa. Johannesburg: Ravan Press.
- PEEBLES-WILKINS, W. 1996. Is it time to re think affirmative action? *Journal of Social Work Education*, 32(1):1-5, Winter.
- PICHARD, L.A. & GARRITY, M. 1997. Development management in Africa: issues for South Africa. 1997. (In Fitzgerald P., McLennan, A. & Munslow, B., eds. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. p. 62-84.)
- PILLAY, Y.S. 1998. Developing a process for the implementation of Affirmative Action at Safripol. (Verhandelings –MBA) Potchefstroom: PU vir CHO.
- POPENOE, D. 1980. Sociology. New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- POTGIETER, M.C. 1998. The Social Work Process. Development to Empower People. South Africa: Prentice Hall.
- POVERTY ERADICATION STRATEGY KYK South Africa
- POWELL, T.J. 1990. Working with Self Help. Silver Springs, Maryland: NASW Press.
- RADEMEYER, A. 2004. Vakbondlede klim in hok oor werkskepping. Wil wys hoe SA se jong mense “ingehok” voel. *Die Volksblad* 3, 20 Desember.
- RAUTENBACH, F. 1999. Liberating South African labour from the law. Cape Town: Tafelberg.
- REYNECKE, F. & FOURIE, M. 2001. Police management beyond 2000. Lansdowne: Juta.
- RHOODIE, N.J. 1988. Reform: The way to a democratic socio-political order in South Africa. (In Marais, H.C., ed. South Africa perspectives on the future. Pinetown: Own Burgers. p. 171-208.)
- RITCHKEN, E. 1997. The RDP Governance, and Rural Development. (In Fitzgerald, P., McLennan, A. & Munslow, B., eds. Managing sustainable development in South Africa. Cape Town: Oxford University Press. p. 192-219.)
- ROBBINS, S.P., ODENDAAL, A. & ROODT, G. 2001. Organisational behaviour: Global and Southern African perspectives. Cape Town: Zebra.

- ROODT, G. & ODENDAAL, A. 2001. Organisational Behaviour in a Global and Diverse Context. (In Robbins, S.P., Odendaal, A. & Roodt, G., eds. Organisational Behaviour. Global and Southern African Perspectives. Cape Town: Zebra. p.23-39.)
- ROUX, A. 1999. Everyone's Guide to the South African Economy. Rivonia: Zebra Press.
- RUBIN, A & BABBIE, E. 1997. Research methods for social work. 3 uitg. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishers .
- RUTHVEN, D.A. 1999. The changing workplace - affirmative action and diversity management from a white male perspective.(Verhandeling-MA.) Potchefstroom: PU vir CHO.
- SADIE, J.L. 1991. Unemployment in South Africa: it's nature and origins. *Welfare Focus/Welsynsfokus*, 26(2):7-14, December/Desember.
- SALEEBEY, D. 1996. The Strengths Perspective in Social Work Practice: Extensions and Cautions. *Social Work/Maatskaplike Werk* , 41(3):296-305, May/Mei.
- SCHATZ, M.S. & FLAGER, M.N. 2004. Examining how professionals describe the strengths perspective in their practice. *Journal of Baccalaureate Social Work*, 9(2):63-67.
- SKIDMORE, R.A. 1990. Social Work Administration. Dynamic Management and Human Relationships. New Jersey: Prentice Hall.
- SMITH, D.M. 1987. Update Apartheid in South Africa. New York: Cambridge University Press.
- SNYMAN, S.A. & LÖTTER, J.M. 1988. On the road to equitable and affordable social provision. (In Marais H.C., ed. South Africa: Perspectives on the future. Pinetown: Owen Burgers.
- SOUTH AFRICA. 1996. Constitution of the Republic of South Africa as adopted by the Constitutional Assembly on 8 May 1996 and as amended on 11 October 1996. (B34B-96.) (ISBN: 0260-207-16-7.)
- SOUTH AFRICA. 1998. Department of Public Service and Administration. White Paper Affirmative Action in the public service. (64 OF 1998) Government Gazette:18800, April 23.
- SOUTH AFRICA, 1999. Department of Social Development. Poverty Eradication Strategy.
- SOUTH AFRICA, 2001. Department of labour. Unemployment in the Free State
- SOUTH AFRICA. 1998. Employment Equity Act 55 of 1998. Homestead: APCOR.

SOUTH AFRICA. 1998. Skills Development Act 97 of 1998. Homestead: APCOR.

SOUTH AFRICA. 2007. Department of Social Development. Employee Wellness Policy.

STEELE, S. 1994. A Negative Vote on Affirmative Action. (*In Mills, N., ed. Debating Affirmative Action. Race, gender, ethnicity and the politics of inclusion. New York: Delta. p. 37-47.*)

STEYN, J. 1990. Managing change in South Africa. Tafelberg: Human & Rousseau.

STIEMIE, M. 2004. Politieke transformasie in Suid-Afrika: Die geval van die Suid-Afrikaanse Polisiediens in die Oos-Kaap.(Verhandeling-MA) Bloemfontein: UOVS .

STRÖM, S. 2003. Unemployment and Families: a review of research. *Social Service Review*, 2(1):399-430, September.

STRYDOM, H. 2002. Single-system design. (*In De Vos. et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. 2 uitg. Pretoria: Van Schaik.*

STRYDOM, H & VENTER, L. 2002. Sampling and sampling methods. (*In De Vos, A.S et al., red. Research at grass roots: for social sciences and human services professions.2 uitg. Pretoria: Van Schaik. p.60-65 en 200-211).*

STRYDOM, H. 2003 Maatskaplikewerk-navorsing: Teorie en praktyk. (MWK 321/411 Potchefstroom: PU vir CHO. (Diktaat.)

STRYDOM, H. 2005a. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. (*In De Vos, A.S.et al., red. Research at grass roots: for the social sciences and human services professions. 3 uitg. Pretoria: Van Schaik. p.51-70.*)

STRYDOM, H. 2005b. Sampling and sampling methods. (*In De Vos, A.S. et al., red. Research at grass roots: for social sciences and human services professions. 3 uitg. Pretoria: Van Schaik. p.192-204.*)

STRYDOM, H. & DELPORT, C.S.L. 2005. Sampling and pilot study in qualitative research. (*In De Vos, A.S. et.a., red. Research at grass roots: for social sciences and human services professions. 3 uitg. Pretoria: Van Schaik.p.327-332.*)

SWANEPOEL, H. 1992. Die gevolge van armoede op die ekonomie en werkloosheid op die gesin. (Voordrag gelewer tydens die indiensopleiding van maatskaplike werkers van die R.D.B. op 26 Julie 1992. Kroonstad. 11p. (Ongepubliseer.)

- TERREBLANCE, S.J. 1980. Die wording van die Westerse ekonomie. 'n strukturele analise met 'n toepassing op die Suid-Afrikaanse situasie. Pretoria: H & R Academica.
- TERREBLANCHE, S.J. 1986. Politieke ekonomie en sosiale welvaart met 'n toepassing op Suid-Afrika. Pretoria: H & R Academica.
- THOMAS, A. 1996. Beyond affirmative action. Managing diversity for competitive advantage in South Africa. Randburg: Knowledge Resources.
- TUOK, B. 1993 South Africa's skyscraper economy: growth or development. (*In* Tuok, B., Kekana D., Tuok, M., Maganya, E., Noe, J., Onimode, B., Chikore, J., Suliman, M. & Khor, M., eds. Development and reconstruction in South Africa. Institute for African Alternatives. Braamfontein. p. 28-38.)
- TUOK, B., KEKANA, D., TUOK, M., MANGANYA, E., NOE, J., ONIMODE, B., CHIKORE, J., SULIMAN, M. & KHOR, M. 1993. Development and construction in South Africa. Institute for African Alternatives. Braamfontein.
- UYS, J. 1992. Psychological counselling in the South African context. Cape Town: Maskew Miller Longman.
- UYS, T. & MARAIS, S. 1991. Die effek van werkloosheid op die individu en die samelewing. *Welsynsfokus/Welfare Focus*, 26(2):23-27, Desember/December.
- VAN DE VENTER, K. 1996. 'n Hulpprogram vir die kinders van werklose ouers - 'n maatskaplikewerk-perspektief. (Verhandeling-MA). Pretoria: Universiteit van Pretoria
- VAN DER MERWE, J.C. 1994. Regstellende aksie: prinsipiële riglyne. Potchefstroom: PU vir CHO. p. 148. (Studiegids F1/ 98/51.)
- VAN DER MERWE, L 2007. Employee assistance programmes. *Risk management*, 3(7):21-23, August/Agustustus.
- VAN DER WESTHUIZEN, A.I., VAN ZYL, G., BOTHA, R.F. & MULDER, W.M. 1993. Mikro-Ekonomie. Johannesburg: Decorata.
- VAN EEDEN, G. 1987. Give South Africa a change. New York: Vantage Press.
- VAN NIEUWHOLTZ, K. 1994. Bly werkloos of groei. Glenstantia: Ultra Litho.
- VAN ROOYEN, I.L.L. & COMBRINK, M.J. 1980. Gevallewerk: 'n integrerende benadering. Pretoria: Academica.

- VAN WIJK, E. 1994. Armoede en werkloosheid: wurggreep van die resessie. *Salus*, 17(1):3-7, Februarie.
- VAN ZYL, E.S. 1998. Die effek van regstellende aksie op die streservaring van 'n groep swart werknemers. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde/Journal of Industrial Psychology*, 24(1):22-25.
- VAN ZYL, J.S. 2002. Die gevolge van armoede op die ekonomie en werkloosheid en invloed op die gesin. (Voordrag tydens indiensopleiding van maatskaplike werkers op 14 Februarie 2002.) Bloemfontein. 35p. (Ongepubliseer.)
- VENTER, R. 2003. Labour relations in South Africa. Cape Town: Oxford University Press.
- VISSER, M. 1991. The psychological effect of parents' unemployment on children. *Welfare Focus/Welsynsfokus*, 26(2):38-41, December/Desember.
- WALSH, T.C. 2002. Structured process recording: a comprehensive model that incorporates the strengths perspective. *Social Work Education*, 21(1):23-30.
- WESSELS, D.P. 2003. The political environment. Bloemfontein: UOVS. (Studiegids S 1/2003.)
- WETTE Kyk South Africa
- WHITE, H., LEAVY, J. & MASTERS, A. 2001. Comparative perspectives on child poverty: A review of poverty measures. Institute of Development Studies University of Sussex.
- WILCZYCSKA-KWIATEK, A. 2002. Psychological self-portrait and individual coping in a situation of mass downsizing. *SA Journal of Industrial Psychology/Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 28(4):8-13.
- WILSON, F. & RAMPHELE, M. 1989. Uprooting poverty: the South African challenge. New York: Norton.
- WINGROVE, T. 1993. Affirmative action: a "how to" guide for managers. Randburg: Knowledge Resources.
- WOOLARD, I. & LEIBBRANDT, M. 2001. Measuring poverty in South Africa. (In Bhorat, H., Leibbrandt, M., Maziya, M., Van der Berg, S. & Woolard, I., eds. Fighting poverty labour markets and inequality in South Africa. Lansdowne: UCT Press. p. 41-73.)

ZAWACKI, R.A.1995. Reenergizing people after downsizing. *Information System Management*, 97(14):63-65, Fall